



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT. BAHARI CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA TENGAH**

**Oleh:**

**Nama: Fithatus Syukrul Ilma**

**NPM: 16510035**

**Dosen Pembimbing:**

**Tjiptowati Endang I.SE., M.Si.**

**NIDN: 0609066401**

**Nunuk Supraptini, SE, MM**

**NIDN: 0614086601**

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

**2020**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN  
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BAHARI CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA TENGAH**

**Oleh:**

**Nama: Fithatus Syukrul Ilma**

**NPM: 16510035**

**Dosen Pembimbing:**

**Tjiptowati Endang I.SE., M.Si.**

**NIDN: 0609066401**

**Nunuk Supraptini, SE, MM**

**NIDN: 0614086601**

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

**2020**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitahtus Syukrul Ilma

NPM : 16.51.0035

Mahasiswa Program : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHARI CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA tengah..

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 20 November 2020



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN  
KESELAMATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHARI  
CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA TENGAH

Oleh:

Nama: Fithatus Syukrul Ilma

NPM: 16510035

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal :

5 - JUNI 2021

Dosen Pembimbing Utama



Tiptowati Endang I. SE., M. Si.  
NIDN: 0-6090664-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini. SE., MM  
NIDN: 0-6140866-01

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
  
Sri Rahayu. SE., M. Si  
NIDN : 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN  
KESELAMATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHARI  
CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA TENGAH

Oleh:

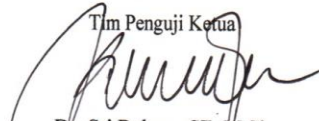
Nama: Fithatus Syukrul Ilma

NPM: 16510035

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal :

05.02.2021

Tim Penguji Ketua



Dr. Sri Rahayu SE., M.Si  
NIDN:0-6060569-01

Dosen Pembimbing Utama



Tjiptowati Endang I. SE., M.Si...  
NIDN: 0-6090664-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM.  
NIDN: 0-6140866-01

## MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-ungguh (urusan) yang lain. (Q.S Al-Insyirah 6-7).

Pandai-pandailah dalam segala hal yang diridhoi Allah

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini ku persembahkan untuk:

1. Ibu dan Bapakku, yang telah mendukungku, memberiku motivasi dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa ku balas dengan apapun.
2. Suami dan anakku tercinta, makasih telah memberiku motivasi, dukungan, dan sayang yang tak terujung.
3. Ibu Tjiptowati Endang I.SE., M.Si dan Nunuk Supraptini, SE., MM . selaku dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan ilmu terbaik dalam pembuatan skripsi ini.
4. Mentor dan teman seperjuangan skripsi yang telah memberiku semangat. Makasih sudah menemaniku selama ini.

## ABSTRACK

Kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan. Perusahaan perlu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal. Permasalahan yang dijumpai berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Bahari Cahaya Raya Semarang adalah terjadinya fluktuasi jasa dalam beberapa tahun terakhir. Pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja merupakan faktor yang telah diupayakan oleh perusahaan tetapi belum memberikan kontribusi yang maksimal terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.

Kinerja karyawan menurut Mulyadi (2015) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus dan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis korelasi sederhana dan berganda, analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah  $Y = -0,357 + 0,708X_1 + 0,074X_2 + 0,233X_3$  artinya dalam pengujian uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang. (F hitung 772.386 lebih besar daripada F table 2,83 ( $772.386 > 2,83$ )). Secara persial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 7.041 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $7.041 > 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5.908 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $5.908 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2.421 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $2,421 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 98,1%, sedangkan 1,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Dan dari hasil penelitian dan pembahasan sebaiknya PT. Bahari Cahaya Raya Semarang semakin mengembangkan dan memperthankan indikator-indikator dari pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja yang telah ada di PT. Bahari Cahaya Raya Semarang

Kata Kunci : *Pengembangan Karir, Insentif, Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

## ABSTRACT

Employee performance is very important to improve and advance the company's business. Companies need to put employees in the right position so that their performance can be maximized. Problems encountered related to employee performance at PT. Bahari Cahaya Raya Semarang are incidents of service fluctuation in several years. Career development, incentives and work safety are the factors that the company strives for but has not yet made the maximum contribution to employee performance. The purpose of this study was to see the spirit of career development, incentives and work safety on employee performance at PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.

Employee performance according to Mulyadi (2015) performance as a result of work achieved by workers or employees in quality and quantity in accordance with their duties and responsibilities. This research method is quantitative. The population in this study is all employees. The sampling technique in this study is a census and data methods with a questionnaire. Data analysis carried out included simple and multiple analyzes, simple and multiple regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing including t test and F test.

The results showed that the multiple regression equation is  $Y = -0,357 + 0,708X_1 + 0,074X_2 + 0,233X_3$ , meaning that in the F test it shows that career development, incentives and work safety have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees of PT. Bahari Cahaya Raya Semarang. (F count 772.386 is greater than F table 2.83 ( $772.386 > 2,83$  Partially (t test) shows that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bahari Cahaya Raya Semarang with a t count of 7.041 which is greater from the t table of 2.019 ( $7.041 > 2.019$ ) with a significance value of 0.000 less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), incentives have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bahari Cahaya Raya Semarang with a t count of 5.908 which is greater than t table of 2.019 ( $5.908 > 2.019$ ) and a significance value (p) of 0.003 which is less than 0.05 and work safety has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bahari Cahaya Raya Semarang with a t count of 2.421 which is greater than t table of 2.019 ( $2.421 > 2,019$ ) and the significance value (p) of 0.002 which is less than 0.05 and the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 98.1%, while 1.9% is explained by the factor la This was not described in this study. And from the results of research and discussion, it is better if PT. Bahari Cahaya Raya Semarang is increasingly developing and maintaining the indicators of career development, incentives and work safety that already exist at PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.

Keywords: Career Development, Incentives, Work Safety and Employee Performanc



## KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia nikmat dan pengetahuan serta bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BAHARI CAHAYA RAYA SEMARANG JAWA TENGAH.**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, S.H, M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu SE, Msi selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
3. Ibu Tjiptowati Endang I.SE., M.Si. selaku pembimbing pertama yang dengan sabar membimbing serta menyumbangkan saran pemikiran yang sangat berguna dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE, MM Selaku pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu,

memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis haturkan banyak terimakasih. Seluruh dosen, staf dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS).

5. Seluruh teman-teman Progam Studi S-1 Ekonomi angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi penulis selama penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20-11-2020



Penulis Fithatus Syukti Uma

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Definisi Operasional.....	14
F. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II. LANDASAN TEORI.....	16
A. Kajian Pustaka .....	16
1. Pengembangan Karir.....	16
2. Insentif .....	21
3. Keselamatan kerja .....	29
4. Kinerja .....	36
B. Kerangka Pemikiran .....	42
C. Hipotesis .....	52
BAB III. METODE PENELITIAN.....	44

A. Jenis Penelitian .....	44
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Variabel Penelitian .....	45
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Jenis dan Sumber Data .....	47
F. Teknik Pengumpulan Data .....	48
G. Teknik Analisis Data .....	49
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas.....	53
3. Analisa Korelasi .....	55
4. Analisa Regresi.....	57
5. Analisa Koefisien Determinasi.....	58
6. Uji Hipotesis .....	59
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	63
A. Gambaran PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.....	63
1. Situasi Umum PT. Bahari Cahaya Raya Semarang .....	63
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Identifikasi Responden .....	63
2. Analisa Korelasi.....	65
3. Analisa Regresi .....	69
4. Pengujian Hipotesis Uji Koefisien Determinasi .....	74
5. Pengujian Hipotesis.....	76
C. Pembahasan .....	82
BAB V. PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran .....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pencapaian Persitensi .....	4
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu.....	20
Tabel 2.2	PenelitianTerdahulu.....	28
Tabel 2.3	PenelitianTerdahulu.....	34
Tabel 3.1	Indikator Penelitian .....	46
Tabel 3.2	Skala likert .....	48
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian .....	52
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	54
Tabel 3.5	Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.....	55
Tabel 4.1	Jenis Kelain karyawan.....	64
Tabel 4.2	Usia Karyawan .....	64
Tabel 4.3	Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja .....	66
Tabel 4.4	Hubungan Insentif Dengan Kinerja.....	67
Tabel 4.4	Hubungan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja.....	68
Tabel4.4	Hubungan Pengembangan Karir, Insentif dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja .....	69
Tabel 4.7	Perngaruh Regresi X1 Terhadap Y .....	70
Tabel 4.8	Perngaruh Regresi X2 Terhadap Y .....	71
Tabel 4.9	Perngaruh Regresi X3 Terhadap Y .....	72
Tabel 4.10	Perngaruh Regresi Berganda .....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji t .....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji F .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	42
Gambar 3.1	Uji T (Parsial).....	60
Gambar 3.2	Uji F (Simultan).....	62
Gambar 4.1	Gambar Uji t Hipotesis Pertama.....	77
Gambar 4.2	Gambar Uji t Hipotesis Kedua.....	78
Gambar 4.3	Gambar Uji t Hipotesis ketiga .....	79
Gambar 4.4	Gambar Uji F.....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Data Responden .....	94
Lampiran 2	Kuisisioner .....	95
Lampiran 3	Data Penelitian.....	99
Lampiran 4	Tabel F .....	101
Lampiran 5	Tabel r .....	102
Lampiran 6	Tabel t .....	103
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	105
Lampiran 8	Hasil Korelasi Sederhana.....	111
Lampiran 9	Hasil Korelasi Berganda.....	111
Lampiran 10	Hasil Regresi Sederhana.....	113
Lampiran 11	Hasil Regresi Berganda .....	113

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Semua perusahaan yang bergerak di bidang *forwarding* harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja baik bagi perusahaan. *Forwarding* itu sendiri adalah perusahaan yang bergerak di jasa pengangkutan barang secara keseluruhan, *freight forwarding* bisa berfungsi sebagai EMKL, Pelayaran, Jasa kepabeanan, bahkan pengiriman door to door.

Sebagai salah satu perusahaan *forwarding* berskala internasional PT. Bahari Cahaya Raya mampu menjaga kualitas proses pengiriman yang dihasilkan dengan cara karyawan dituntut mampu bekerja dengan baik agar dapat menghasilkan permintaan jasa pengiriman dengan standar pasar. Untuk dapat memenuhi permintaan menyewa jasa dibutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan manusia yang handal dan terampil sehingga karyawan mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan tidak akan lepas dari manajemen. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan tersebut. Banyak perusahaan yang awalnya jaya tetapi dengan manajemen yang kurang baik akan mengalami kerugian, bahkan kebangkrutan. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Sebagai hasil kerja yang dicapai oleh



pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka (Mulyadi, 2015).

Karyawan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Suatu perusahaan yang tidak memiliki karyawan yang berkualitas akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki karyawan yang berkualitas, tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap perusahaan akan jauh dari harapan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya pengukuran kinerja, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan (Sudarmanto, 2015).

Mathis dan Jackson (2006) kinerja adalah kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output dan kehadiran ditempat kerja. Kinerja seorang karyawan sangat dapat dicapai melalui adanya jenjang karir, insentif dan keselamatan. Pada umumnya karyawan akan menghasilkan kinerja baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi pemenuhan kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Untuk menghadapi kenyataan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya menjamin pemberian imbalan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan oleh para karyawannya, yaitu dalam bentuk kompensasi.

Kinerja karyawan merupakan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan (Rahadi, 2010). Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kemampuan kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari kerja keras, kemampuan diri atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standart kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standart yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Pada saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka disaat yang akan datang. Kemampuan kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari kerja keras, kemampuan diri sendiri yang tinggi, pekerjaan mudah, solidaritas rekan kerja yang tinggi dan pemimpin yang baik. Simamora (2001) bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dasar dari personalia yang pada prinsipnya mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pelaksanaan pekerjaan didalam dunia usaha yang berkompetisi, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada PT. Bahari Cahaya Raya masih dijumpai beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, kurangnya kualitas pelayanan, rekan kerja tidak komunikatif yang menjadi menurunnya kinerja karyawan dan masih banyak kinerja karyawan yang tidak

sesuai dengan aksi yang sebenarnya sangat mempengaruhi faktor pengembangan karir, insentif dan keselamatan.

Gap atau kesenjangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah menurunnya kualitas dan kuantitas kinerja karyawan PT. Bahari cahaya raya Semarang dapat dijelaskan dengan kurangnya menjaga kualitas terhadap konsumen. Bekerja tidak mematuhi dan mengerti SOP (Standart Operasional Prosedur) yang ada di perusahaan. Yang berakibat, kualitas hasil market menjadi turun. Hal ini terlihat masih ditemui *complain customer*. Karyawan tidak mencapai target. Disebabkan karena adanya persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Mengakibatkan kuantitas atau jumlah market menjadi menurun dan berdampak pada pendapatan perusahaan dan banyaknya karyawan yang hadir terlambat.

**Tabel1.1**  
**Pencapaian persitensi PT. Bahari Cahaya Raya Semarang**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Presentase</b>	<b>Karyawan</b>
2013	650.000.000	675.000.000	100%	35
2014	700.000.000	650.000.000	91%	32
2015	700.000.000	765.000.000	100%	35
2016	800.000.000	815.000.000	100%	39
2017	1.000.000.000	900.000.000	90%	42
2018	1.200.000.000	1.250.000.000	100%	45

Sumber: PT. Bahari Cahaya Raya Semarang,2019

Dari data persitensi yang didapat dari keseluruhan karyawan maka terjadinaik turunnya pencapaian, naik turunnya pencapaian merupakan hal yang wajar disetiap perusahaan. Yang membuat kinerja karyawan tersebut mengalami pasang surut hal ini dilihat dari data PT. Bahari Cahaya Raya Semarang yang menunjukkan karyawan mengalami pasang surut kinerja dikarenakan target tersebut tidak stabil dan adanya persaingan yang ketat.

Dilihat dari tabel presentasi diatas setiap tahun terjadi lebih banyak peningkatan daripada penurunan, karena adanya penambahan karyawan tetapi target dengan sumber daya manusianya tidak seimbang hal itu untuk menutupi target pencapaian.

Menurut Desler (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, pengalaman kerja, pengembangan karir, kepemimpinan dan insentif. Sedangkan menurut bangun (2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain kesehatan, keselamatan/keamanan, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor pengembangan karir, insentif dan keselamatan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Baharai Cahaya Raya Semarang.

Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan kerja (Handoko, 2008). Selain itu, Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja, yang dilakukan secara berulang ulang untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kenaikan jenjang jabatan. Karyawan yang memiliki persepsi bahwa karir adalah tujuan hidup, maka karyawan tersebut akan lebih giat dalam mencapai karir yang diinginkan. Perusahaan juga perlu mengelola karir karyawan dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan terjaga dengan baik dan mampu

mendorong karyawan untuk melakukan hal yang terbaik guna menjaga agar kinerja karyawan tidak menurun.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Muh ridwan kudi (2017), Anton (2016) dan Ahmad yani (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fakta empiris yang berkaitan dengan pengembangan karir PT Bahari Cahaya Raya terhadap karyawan sesuai dengan indikator penelitian antara lain : setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir. Setiap karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan oleh atasan untuk jabatan lebih tinggi. Karyawan selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu. Misalnya : usia pension. Adanya bimbingan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karir. Sesama rekan kerja diharuskan saling mendukung untuk peningkatan di perusahaan. Selalu ada kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Dapat meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga puncak karir.

PT. Bahari Cahaya Raya Semarang sangat mendukung proses pengembangan karir bagi karyawannya terlihat dari jenis pengembangan karir yang telah diterapkan diantaranya promosi jabatan, rotasi dan mutasi karyawan. Namun jika pengembangan karir tidak dilakukan secara adil terkadang dapat menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan yang lainnya, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan secara adil.

Berdasarkan fakta empiris yang berkaitan dengan pengembangan karir PT Bahari Cahaya Raya terhadap karyawan sesuai indikator penelitian

masih ditemukan *gap*/permasalahan yaitu tidak setiap karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan untuk menaikan jabatan sebagai contoh ada karyawan yang sangat berpotensi dan berprestasi namun tidak dapat mempromosikan dirinya untuk naik jabatan dikarenakan adanya unsur senioritas didalam perusahaan yang membuat mereka tetap berada diposis tersebut.yang terjadi saat proses pengembangan karir pada PT. Bahari Cahaya Raya Semarang, yaitu pengembangan karir karyawan didasarkan pada senioritas karyawan dan bagi kinerja karyawan yang menonjol atau prestasi kerja . Namun demikian, umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas yang telah memiliki waktu kerja yang lama untuk dinaikkan golongan jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan dan untuk prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mepengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Hasibuan (2001) insentif adalah tamabahan balas jasa yang diberikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*Input*) dengan (*Output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Jika insentif sudah diperoleh oleh karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan diperlukan di perusahaan sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Putu Dhana Belawa I Made Pande Dwiana Putra (2018), Agus dwi sasono (2015) dan Ahmad yani (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fakta empiris yang berkaitan dengan insentif sesuai dengan indikator penelitian antara lain : karyawan diberikan Keadilan pemberian insentif sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Karyawan lebih bertanggung jawab untuk selalu mencapai target. Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi. Karyawan mampu meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas. Lamanya kerja karyawan menentukan besarnya insentif yang diberikan perusahaan. Insentif mendorong karyawan agar memberikan kinerja terbaik sehingga meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan atau akan sebaliknya. Kebutuhan insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak setiap karyawan.

Berdasarkan fakta empiris yang berkaitan dengan insentif terhadap karyawan sesuai dengan indikator penelitian masih ditemukan *gap*/permasalahan yaitu kebutuhan insentif tidak didasarkan atas pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak setiap karyawan. Serta lamanya kerja karyawan tidak sepadan dengan pendapatan inestif.

PT. Bahari Cahaya Raya Semarang memberikan insentif karyawannya yang mampu mencapai target pendapatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Bahari Cahaya Raya Semarang bertujuan untuk memotivasi setiap

karyawannya agar selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan. Sehingga karyawan tersebut memberikan kontribusi yang positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut beberapa karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang lainnya, besaran insentif berupa gaji, bonus yang tidak jelas yang diberikan oleh PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dan tidak diketahui oleh karyawan membuat karyawan menjadi kurang memperoleh semangat kerja sehingga karyawan tidak bekerja dengan optimal. Serta, insentif seharusnya ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan di PT. Bahari Cahaya Raya.

Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan, Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan tau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2011). Karena, Keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari.

Keselamatan kerja merupakan satu bagian dari keselamatan pada umumnya. Proses pembinaan ini tak pernah ada habis-habisnya. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan kerja di dalam perusahaan. Kelistrikan merupakan salah satu sektor pekerjaan yang memiliki resiko tinggi untuk terjadinya kecelakaan kerja. Contohnya dalam pemasangan instalasi listrik, biasanya rawan terhadap



terjadinya kecelakaan. Kecelakaan bisa timbul akibat adanya sentuh langsung dengan penghantar beraliran arus atau kesalahan dalam prosedur pemasangan. Maka perusahaan selayaknya harus menyediakan fasilitas pendukung bagi karyawan, seperti menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan standart keselamatan kerja. Apabila keselamatan kerja karyawan berjalan baik, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.

Hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Agatha Finona Fatoni (2018), Gamella hatta (2018) dan Nanda simanjuntak (2016) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Fakta empiris yang berkaitan dengan keselamatan kerja sesuai dengan indikator penelitian antara lain : persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik agar tidak menghambat pekerjaan karena kurangnya perlengkapan. Pengamanan dan penyimpanan barang dalam perusahaan sudah sesuai dengan standar operasi prosedur seperti alat-alat operasional yang semestinya di taruh di gudang agar tidak tercampur dengan alat lain. Pengamanan peralatan kerja sudah sesuai denganstandar opsersiaonal prosedur keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Sirkulasi udara disetiap ruangan kerja sudah memenuhi standar operasi prosedur dengan adanya ventilasi dan pendingin ruangan yang cukup disetiap ruangan. Perusahaan juga menyediakan penerangan yang cukup agar karyawan tidak terganggu penglihatannya

dalam bekerja. Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai sesuai standar operasional prosedur keselamatan kerja. Adanya jaminan dari pimpinan untuk para pekerja memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.

Berdasarkan fakta empiris yang berkaitan dengan keselamatan kerja karyawan sesuai dengan indikator penelitian masih ditemukan *gap*/permasalahan yaitu : untuk pihak marketing dan operasional lapangan yang tugasnya mencari nasabah atau customer yang diharuskan berkendara tentu akan lebih besar resiko terjadi kecelakaan kerja dibandingkan karyawan yang bekerja di kantor. Maka daripada itu, perusahaan belum sepenuhnya bertanggung jawab tentang keadaan alat transportasi dan peralatan kerja sudah usang (tidak layak) masih digunakan dan tidak berdasar standar operasional. Hal ini membuat terjadinya suatu masalah atau kecelakaan kecil disetiap pekerjaan.

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada paragraf-paragraf sebelumnya, maka penulis tertarik untuk menelusuri secara ilmiah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul skripsi yaitu **“Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif dan Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.”**

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dengan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang ?
3. Apakah Keselamatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang ?
4. Apakah Pengembangan Karir, Insentif dan Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh PT. Bahari Cahaya Raya Semarang ?

## **3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.
4. Untuk mengetahui adakah pengaruh Pengembangan Karir, Insentif dan Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang.

#### **4. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

##### 1. Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, insentif, keselamatan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## 5. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang dimasukkan dalam operasional adalah variabel kunci/penting yang dapat diukur secara operasional dan dapat dipertanggung jawabkan (referensi harus jelas). Definisi operasional merupakan pedoman bagi peneliti untuk mengukur atau memanipulasi variabel. definisi untuk operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengembangan karir adalah merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan kerja (Handoko, 2008).
2. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2001).
3. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan tau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2011)
4. Kinerja adalah bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output dan kehadiran ditempat kerja (Mathis dan Jackson, 2006)

## **6. Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan sengaja ditentukan penulis, agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis. Adapun sistematika penulisannya adalah :

Bab I : Berisi Pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penelitian.

Bab II : Berisi Landasan Teori yang menguraikan kajian pustaka, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III : Berisi Metode Penelitian yang menguraikan jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknis analisa data.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Pengembangan Karir**

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

Pengertian pengembangan karir menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1) Handoko (2008) mendefinisikan pengembangan karir adalah merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karir.
- 2) Dessler (2007) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir.
- 3) Hasibuan (2013) pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
- 4) Casio dalam wahyudi (2002) pengembangan karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya.
- 5) Fubrin dalam Mangkunegara (2005) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Siagian (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja: Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih 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 sponsor: Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
4. Dukungan para bawahan; Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan kesempatan untuk bertumbuh.
5. Kesempatan untuk bertumbuh; Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan kursus dan juga melanjutkan jenjang.



Pengembangan karir yang jelas dapat menjadi motivasi tersendiri untuk setiap karyawan. Dengan pengembangan karir yang jelas, maka karyawan akan terus berambisi untuk selalu meningkatkan kinerjanya demi peningkatan karirnya di organisasi tersebut, karyawan akan selalu berusaha agar karirnya dapat terus meningkat hingga puncak karirnya. Dengan adanya ambisi tersebut maka akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **c. Indikator Pengembangan Karir**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan pengembangan karir Menurut Handoko (2008), yaitu :

#### **1. Prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

#### **2. Kesetiaan Organisaional**

Dalam banyak organisasi orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

#### **3. Mentor dan Sponsor**

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

4. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

5. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

**d. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Menurut Casio dalam Wahyudi (2002), karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang.

Dengan adanya pengembangan karir, maka karyawan memiliki tujuan karir yang ingin dicapai pada suatu perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan selalu meningkatkan kinerjanya demi kenaikan karir yg di inginkan. Pengembangan karir bisa membuat karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**  
**Pengaruh pengembangan karir Terhadap Kinerja**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul penelitian</b>	<b>Hasil penelitian</b>
Muh ridwan kudsi (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan	Uji t  Pengembangan karir dan sistem insentif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  uji F  Pengembangan karir dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anton (2016)	Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel interverning/moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang	Uji t  insentif dan pengembangan karir secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.  Uji F  Insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.
Ahmad Yani (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang	Uji t  Pengembangan karir dan motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.  Uji F  Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.
Agus dwi sasono (2015)	Pengaruh motivasi, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya.	Uji t Motivasi, insentif dan pengembangan karir secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Uji F Motivasi, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Insentif

### a. Pengertian Insentif

Pengertian Insentif menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

1. Mangkunegara (2007) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan organisasi.
2. Rivai (2016) insentif merupakan alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi.
3. Sarwoto (2007 dalam koko Sujatmoko) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan

sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasinya.

4. Hasibuan (2001) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
5. Panggabean (2004) insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diberikan.

#### **b. Bentuk - Bentuk Insentif**

Menurut Hasibuan (2007), bentuk-bentuk insentif dibedakan menjadi:

##### *1. Nonmaterial Insentif*

*Nonmaterial insentif* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

##### *2. Social Insentif*

*Social insentif* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

##### *3. Material Insentif*

*Material insentif* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Menurut Hariandja (2002), insentif terdiri dari beberapa bentuk yaitu:

1. *Piece rate plan*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan seseorang.
2. *Production bonus*, yaitu tambahan upah yang diterima akibat hasil kerja melebihi standar yang ditentukan, di mana pekerja juga mendapatkan upah pokok.
3. *Commision*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.
4. *Maturity curve*, yaitu kurva kematangan yang merupakan kurva yang menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dapat dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja. Pegawai yang mempunyai prestasi sangat baik mendapatkan peningkatan gaji dari suatu kurva kematangan yang ditentukan.
5. *Merit pay*, yaitu sifat terpuji, jasa, atau bobot yang dimiliki seseorang. Pegawai yang mempunyai *merit* (kontribusi yang tinggi) diberi tambahan gaji yang dinilai dengan penilaian unjuk kerja seseorang.
6. *Pay-for-knowledge/ pay-for-skill compensation*, yaitu pemberian insentif yang didasarkan bukan pada apa yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan untuk organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh, yang diasumsikan mempunyai pengaruh besar dan penting bagi organisasi.

7. *Nonmonetary incentive*, yaitu insentif berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas dan rumah dinas yang diberikan kepada seorang pegawai akibat prestasi kerja yang diperoleh.
8. Insentif eksekutif, yaitu bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk insentif dapat dibedakan menjadi insentif dalam bentuk penghargaan, fasilitas dan berbentuk uang yang sesuai dengan kebutuhan baik pegawai maupun organisasi.

### **c. Tujuan Insentif**

Adapun tujuan pemberian insentif menurut Handoko (2011) adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Fungsi utama dari pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya agar lebih termotivasi dan lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok, meningkatkan penghasilan lebih besar, dan bagi perusahaan atau instansi lain untuk

mendapatkan biaya per-unit lebih rendah. Tujuan pemberian insentif sering kali gagal, untuk itu diperlukan langkah-langkah yang efektif dalam penentuannya.

#### **d. Langkah penentuan Insentif**

Menurut Panggabean (2004), yang mengutip dari *Cascio* mengemukakan bahwa langkah-langkah penentuan insentif yang efektif meliputi:

1. Penentuan standar prestasi kerja.
2. Pengembangan sistem penilaian prestasi.
3. Melatih penyelia dalam melakukan penilaian prestasi dan dalam memberikan umpan balik kepada bawahannya.
4. Menghubungkan penghargaan dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan ada artinya bagi karyawan.

#### **e. Faktor-Faktor Insentif**

Berdasarkan pernyataan Sarwoto (2001) menyangkut definisi, maka ditarik sebuah faktor-faktor dari insentif yaitu :

1. Bonus, merupakan uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
3. Kompensasi, merupakan balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktural.
4. Jaminan Sosial, merupakan balas jasa yang berupa tunjangan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.



Insentif berdampak positif dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya insentif, maka karyawan akan menjadi termotivasi untuk berkinerja baik. Biasanya insentif diberikan kepada karyawan yang memberikan kinerja lebih atau menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **f. Indikator Insentif**

Indikator insentif (Hasibuan, 2001):

- 1) Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditentukan oleh pegawai yang bersangkutan.
- 2) Lama kerja, besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 3) Senioritas, sistem ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- 4) Kebutuhan, cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkaturgensi kebutuhan hidup yang lebih layak dari pegawai.
- 5) Keadilan dan kelayakan  
keadilan, sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output). kelayakan, membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.
- 6) Evaluasi jabatan, usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam organisasi.

### **g. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan organisasi.

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif yang adil dan jelas sangat diinginkan oleh setiap orang agar setiap kinerja ataupun kontribusinya terhadap perusahaan merasa dihargai sehingga dapat mempengaruhi meningkatkannya kinerja.

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**  
**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Peneliti</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Putu Dhana Belawa I Made Pande (2018)	Pengaruh Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.	Uji t  Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  Uji F  Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Muh ridwan kudsi (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan	Uji t  Pengembangan karir dan sistem insentif secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Uji F  Pengembangan karir dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Ahmad Yani (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai di badan pendapatan daerah (BAPENDA) Kabupaten Karawang	Uji t  pengembangan karir dan motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.  Uji F  Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

		terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai.
Agus dwi sasono (2015)	Pengaruh motivasi, insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya.	Uji t Motivasi, insentif dan pengembangan karir secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Uji F Motivasi, insentif dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber data sekunder,2019

### 3. Keselamatan

#### a. Pengertian Keselamatan

Pengertian keselamatan menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut :

- 1.Mondy (2008) keselamatan itu mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan situasi pekerjaan.
- 2.Mondy dan Noe (2005) perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah-tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.
- 3.Bangun (2012) keselamatan adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

4. Ramli (2010) keselamatan itu merupakan kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri dari setiap ahluk hidup. Kondisi perubahan yang buruk dan angka kecelakaan yang tinggi mendorong berbagai kalangan untuk berupaya meningkatkan perlindungan bagi tenaga kerja.
5. Mangkunegara (2011) keselamatan kerja menunjukkan padakondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stress berulang serta kekerasan di tempat kerja dan dalam rumah tangga. Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah-tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerjamerupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan

dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Semua kegiatan kerja, baik yang didarat, dilaut, diudara ataupun disemua tempat kerja itu dilakukan sangat memerlukan dukungan keselamatan, Hal tersebut.

Seperti telah diatur oleh Pemerintah dalam “UU No. 1 Th. 1970. Pasal I menyebutkan tempat kerja yang memerlukan keselamatan kerja adalah ditiap ruangan atau lapangan baik yang terbuka maupun yang tertutup, dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki oleh tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber bahaya termasuk didalamnya semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang memerlukan bagian-bagian yang berhubungan dengan tempat kerja tersebut.”

Argumen lain juga menyebutkan bahwa keselamatan kerja dapat diartikan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut, baik orang tersebut karyawan ataupun bukan karyawan dari organisasi kerja itu. Sedikit banyaknya bahasan tentang keselamatan kerja terdapat juga pada manajemen keselamatan. Pada manajemen keselamatan ini juga menjelaskan kaitan antara keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Peneliti mengambil pendapat para ahli secara garis besar saja agar tidak keluar jauh dari fokus penelitian.

Menurut Bennett dalam kutipan Mustajaluddin (2010) bahwa fungsi manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara sebagai berikut :

1. Mengungkapkan sebab musabab dari kecelakaan (akarnya), dan
2. Meneliti apakah ada pengendalian atau ketidakesalahan operasional yang menimbulkan kecelakaan tidak terlepas dari perencanaan yang kurang

lengkap, keputusan-keputusan yang tidak tepat, dan salah perhitungan dalam organisasi, pertimbangan, dan praktek manajemen yang kurang mantap. Sesuai dengan bahasan yang dikemukakan oleh Bennet, ini berkaitan langsung dengan pendapat para ahli lainnya yaitu.

Thomas J.Peter et.all dalam kutipan Mustajaluddin (2010). Menyatakan bahwa Perusahaan-perusahaan yang sukses biasanya menggunakan tenaga kerja yang bermutu tinggi, atau berminat mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka setiap hari. Ungkapan ini ada benarnya karena kelayakan (merit) dan keunggulan (excellennce) erat kaitannya dengan produktivitas yang tinggi. Menyimak pendapat para ahli diatas, disini bisa disimpulkan bahwa apabila kelayakan keselamatan kerja difungsikan sebagaimana mestinya, maka produktivitas yang tinggi akan diberikan pula oleh para pekerja sehingga hasil akhirnya dapat menguntungkan perusahaan.

Menurut Suma'mur(2001), keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Silalahi dan Rumondang, keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

## **b. Indikator Keselamatan Kerja**

Mangkunegara (2011), ada Beberapa indikator keselamatan kerja yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Pengaturan Udara
  - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruangkerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan Penerangan
  - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
4. Pemakaian Peralatan Kerja.
  - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai.
  - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
  - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.



### c. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) keselamatan itu mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan situasi pekerjaan. Keselamatan kerja dalam sebuah organisasi memang dibutuhkan oleh suatu perusahaan sesuai dengan SOP yang ada. Sehingga karyawan memiliki rasa nyaman, tenang dalam bekerja sehingga karyawan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Namun apabila keselamatan kerja dalam sebuah organisasi tidak ada, maka akan membuat karyawan tidak nyaman dan penuh dalam kecemasan, sehingga dapat membuat kinerja karyawan menjadi buruk.

**Tabel 2.3**  
**Penelitian terdahulu**  
**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja**

Peneliti	Judul Peneliti	Hasil penelitian
Agatha Finona Fatoni (2018)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan	Uji t Keselamatan dan kesehatan kerja (k3). Secara persial Keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji F Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Laela Fitriana Anik Setyo Wahyuningsih (2017)	Penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) di PT. AHMADARIS	Uji t Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

		<p>Uji F</p> <p>Kesehatan dan keselamatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
Nanda Simanjuntak (2016)	<p>Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Haleyora powerindo Pekanbaru.</p>	<p>Uji t</p> <p>Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Uji F</p> <p>Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
Gamella Hatta (2018)	<p>Implementasi program kesehatan dan keselamatan kerja di unit laundry rumah sakit Moh Ridwan Meuraksa</p>	<p>Uji t</p> <p>Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) secara persial berpengaruh positif dan signifikan.</p> <p>Uji F</p> <p>Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) secara siultan berpengaruh positif dan signifikan.</p>

Sumber data sekunder,2019

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

1. Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."
2. Robins (2012) kinerja suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.
3. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output dan kehadiran ditempat kerja.
4. John Miner dalam Sudarmanto (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.
5. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

##### **b. kriteria Kinerja**

Menurut Hasibuan (2008), kriteria atau unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan meliputi beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Penyedia mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasinya. Dapat terlihat dari seorang pekerja yang

dihadapkan dalam kondisi dan situasi yang sulit yang berhubungan dengan masa depannya.

2. Kejujuran

Penyelia menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sejalan atau tidak dengan kenyataan.

3. Prestasi kerja

Penyelia melihat hasil kerja karyawan dari kualitas dan kuantitasnya dalam uraian pekerjaannya.

4. Kedisiplinan

Penyelia melihat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi dan standar prosedur yang menjadi tanggungjawab pekerja.

5. Kreativitas

Penyelia melihat kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam penyelesaian tanggungjawabnya.

6. Kerjasama

Penyedia menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal baik diluar maupun didalam pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penyedia melihat bahwa pekerja mampu memimpin, mempunyai kewibawaan yang kuat, dan dapat mempengaruhi pekerja lainnya.

8. Tanggungjawab

Penyedia melihat dan mampu menilai kesediaan karyawan dalam

mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

## 9. Ketelitian

Penyelia melihat kemampuan karyawan dapat menilai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kehati-hatian dalam bekerja, dan langkah-langkah dalam bekerja.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2007) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \\ &\text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

#### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor tersebut adalah :

### 1. Faktor internal pegawai

yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

### 2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika system kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, manajemen harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang

memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Dessler (2000) yang menyatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan 5 (lima) faktor penilaian kinerja yaitu :

1. Kualitas pekerjaan meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan meliputi : membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi : regularitas, dapat dipercayai/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

#### **d. Indikator Kinerja**

indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu :

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kuantitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

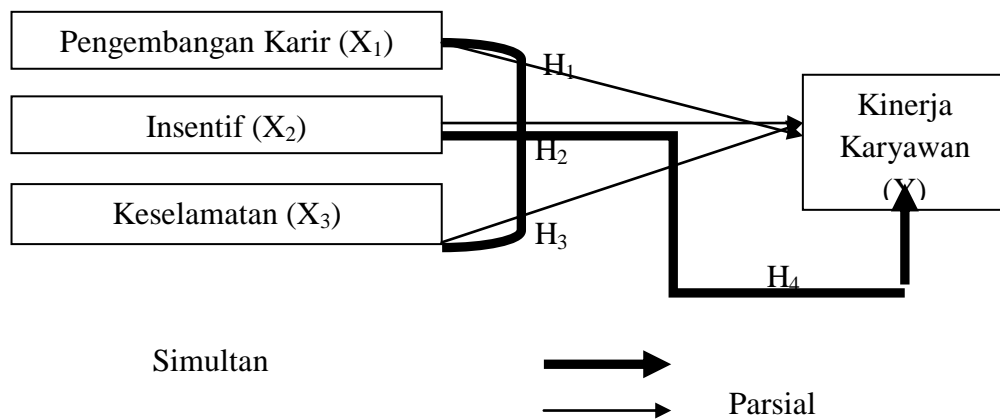
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

## **B. Kerangka Pemikiran**

Kerangka befikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yng telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya untuk merumuskan hipotesis (sugiyono,2016).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, maka dibuatlah kerangka konseptual yang menunjukkan pengaruh antara pengembangan karir, insentif dan keselamatan secara persial dan simultan yaitu sebagai berikut :





Sumber data sekunder, 2019

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Pengaruh Pengembangan karir, Insentif dan Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (sugiyono.2006). Tujuan menggunakan hipotesis adalah agar fokus pada informasi atau data yang diperlukan bagi pengujian hipotesis. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Dalam kaitannya dengan pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_1$ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari

Cahaya Raya Semarang .

H<sub>2</sub> : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang .

H<sub>3</sub> : Keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang .

H<sub>4</sub> : Pengembangan karir, Insentif dan Keselamatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang .

## **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.

Fokus penelitian ini lebih pada pengaruh antar variabel, mengingat dalam penelitian ini lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Sehingga dalam penelitian ada variabel independen/bebas (sebab) yaitu pengembangan karir, insentif, keselamatan kerja dan dependen/terikat (akibat) yaitu kinerja karyawan yang selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut.

#### **B. Lokasi Peneliti**

Lokasi peneliti ini dilaksanakan di PT Bahari Cahaya Raya yang beralamat di jalan Marina No.50144, Tawangsari, Semarang barat, Kota Semarang Jawa tengah.

Alasan memilih lokasi penelitian di PT Bahari Cahaya Raya adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya.

2. Alasan Subjektif

Peneliti mengenal staf karyawan di PT Bahari Cahaya Raya sehingga memudahkan dalam penelitian ini. Judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumber daya manusia.

### **C. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel independen dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono,2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) dan keselamatan kerja ( $X_3$ ).

2. Variabel Terikat

Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi

atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Indikator dalam penelitian ini yang berkaitan dengan variabel pengembangan karir, insentif, keselamatan kerja dan kinerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>	<b>Skala</b>
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Kesetiaan Organisasional</li> <li>3. Mentor dan sponsor</li> <li>4. Kesempatan - kesempatan untuk tumbuh</li> <li>5. Dukungan manajemen.</li> </ol>	Handoko (2008)	Likert
Insentif ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja.</li> <li>2. Lama kerja.</li> <li>3. Senioritas.</li> <li>4. Kebutuhan.</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan.</li> <li>6. Evaluasi jabatan.</li> </ol>	Hasibuan (2001)	Likert
Keselamatan Kerja ( $X_3$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.</li> <li>2. Pengaturan Udara</li> <li>3. Pengaturan Penerangan</li> <li>4. Pemakaian Peralatan Kerja.</li> <li>5. Kondisi fisik dan mental pegawai.</li> </ol>	Mangkunegara (2011)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektifitas</li> <li>5. Kehadiran</li> </ol>	Mathis dan Jackson (2006)	Likert

Sumber data sekunder, 2019

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan *forwading* tahun 45 karyawan.

### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 45 responden.

## **E. Sumber Data**

Sumber data primer dan sekunder dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, missal lewat orang lain atau dokumen

(Sugiyono,2016). Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert. (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2016) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

Sumber data sekunder, 2019

## **2. Studi Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan (sujarweni, 2015). Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di PT Bahari Chaya Raya yang meliputi : gambaran PT Bahari Cahaya Raya, visi misi perusahaan, gambaran umum departemen, struktur organisasi dll.

dalam buku-buku ilmiah dai artikel jurnal (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini kajian pustaka diperoleh dengan cara membaca literature-literatur, bahan referensi, buku-buku teori dan hasil penelitian terdahulu lainnya yang ada hubungannya dengan obyek yang diteliti. Hal ini dilakukan penulis untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahasnya.

## **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dapat diartikan 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 dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2016) terdapat dua macam statistic yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.



Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan presentasi, perhitungan modus, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi. Jadi secara teknis dapat diketahui bahwa dalam statistik deskriptif tidak ada uji signifikasinya, tidak ada taraf kesalahan. Untuk melengkapi statistik deskriptif dalam penelitian juga dibutuhkan statistik inferensial untuk menguji tingkat signifikannya.

Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu yang kebenarannya bersifat peluang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Dalam penelitian ini menggunakan peluang kesalahannya atau signifikasinya 5%. Pengujian taraf signifikansi Dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada tabel sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Misalnya uji t akan digunakan tabel t dan uji F akan digunakan table F. jadi signifikasnsi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Ada hubungan

signifikansi berarti hubungan itu dapat digeneralisasikan. Ada perbedaan signifikansi berarti perbedaan itu dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan uraian diatas maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial untuk menguji analisis sebagai berikut :

## 1. Uji Instrumen

### a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Menurut Sujarweni (2014) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung > r tabel maka item pernyataan adalah valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas menggunakan rumus menurut Sujarweni (2014) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

Selanjutnya penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrument dengan menggunakan bahan *software* SPSS 20 dan *Microsoft excel*. Berdasarkan pada pengolahan pengujian uji instrument ini bisa di dapat hasil yang menunjukkan bahwa variabel X ( pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) telah valid atau tidak, dengan di ujikan sekitar 20 responden.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan	
1	Pengembangan karir	Indikator X1.1	0.903	0.443	Valid
		Indikator X1.2	0.835	0.443	Valid
		Indikator X1.3	0.816	0.443	Valid
		Indikator X1.4	0.854	0.443	Valid
		Indikator X1.5	0.746	0.443	Valid
2	Insentif	Indikator X2.1	0.803	0.443	Valid
		Indikator X2.2	0.890	0.443	Valid
		Indikator X2.3	0.763	0.443	Valid
		Indikator X2.4	0.730	0.443	Valid
		Indikator X2.5	0.548	0.443	Valid
		Indikator X2.6	0.748	0.443	Valid
3	Keselamatan kerja	Indikator X3.1	0.892	0.443	Valid
		Indikator X3.2	0.794	0.443	Valid
		Indikator X3.3	0.684	0.443	Valid
		Indikator X3.4	0.860	0.443	Valid
		Indikator X3.5	0.717	0.443	Valid

4	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.886	0.443	Valid
		Indikator Y.2	0.818	0.443	Valid
		Indikator Y.3	0.703	0.443	Valid
		Indikator Y.4	0.886	0.443	Valid
		Indikator Y.5	0.755	0.443	Valid

Sumber : Data primer, 2020

Pada Tabel 3.2, dijelaskan mengenai validitas item kuesioner, dengan bantuan program SPSS diperoleh angka *Corrected Item Total Correlation* / $r_{hitung}$  dari tabel tersebut terlihat seluruh  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel}$  product moment = 0,443 ( dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - 2$ ), dengan *range*  $r$  hitung X1.1-X1.5 : 0,903 – 0,746,  $r$  hitung X2.1-X2.6: 0,803 – 0,848,  $r$  hitung X3.1-X3.5 : 0,892 – 0,717  $r$  hitung Y1.1-Y1.5 : 0,886 – 0,755. Maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

## B. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program spss versi 20. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka item pernyataan adalah tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

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

$\sigma_t^2$  = Total varian

Selanjutnya penulis melakukan proses perhitungan dan pengelolaan uji instrument dengan bantuan SPSS 20 dan *Micosoft excel*, kemudian membandingkan dengan harga pengelolaan uji instrument itu pada tabel r Produk momen. Jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel pada taraf signifikasi, maka instrument tersebut tidak reliabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada matrik hasil uji reliabilitas pengembangan karir, insentif, keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Indikator	ilai Reliabilitas	Nilai Cronback	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,813	0,7	Reliabel
Insentif (X2)	0,791	0,7	Reliabel
Keselamatan Kerja (X3)	0,802	0,7	Reiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	0,7	Reliable

Sumber data primen 2020.

Dengan tabel 3.4 di atas dapat di simpilkan bahwa nilai reliabilitas pengembangan karir (X1) sebesar  $0,813 > 0,7$  Nilai *Cronback alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa dari lima item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini reliabel atau handal dan layak di gunakan sebagai alat ukur. Nilai relliability insentif (X2) sebesar  $0,791 > 0,7$  nilai *cronbackalpha*. Hal ini menunjukkan

bahwa dari lima item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini reliabel atau handal dan layak digunakan sebagai alat ukur. Nilai reliabilitas keselamatan kerja (X3) sebesar  $0,802 > 0,7$  nilai *cronback alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa dari lima item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini reliabel atau handal dan layak di gunakan sebagai alat ukur. Kinerja karyawan (Y)  $0.809 > 0,7$  nilai *cronback alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa dari lima item pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur. Dengan demikian rangkaian butir angket dari masing-masing variabel yakni pengembangan karir, insentif, keselamatan kerja dan kinerja karyawan reliabel sehingga konsisten sebagai alat ukur.

Dengan terpenuhinya syarat validitas dan reliabilitas maka dapat di simpulkan bahwa rangkaian angket dari masing – masing variabel layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Untuk dapat memberi inteprestasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono (2016) yang disajikan pada Tabel 3.5 berikut ini :

**Tabel 3.5**  
**Intepretasi Koefisiensi Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 data sekunder, 2019

**a. Korelasi Sederhana**

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor y (kinerja karyawan)

$x$  = jumlah skor x (pengembangan karir  $X_1$ , insentif  $X_2$ , keselamatan kerja  $X_3$ )

**b. Korelasi Berganda**

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2 r_{YX_1} r_{YX_2} r_{YX_3} - 2 r_{X_1X_2} r_{X_1X_3} r_{X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2} - r^2_{X_1X_3} - r^2_{X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$  = Korelasi antar variabel  $X_1, X_2, X_3$  secara bersama-sama dengan variabel Y.

$r_{yx1}$  = Korelasi  $X_1$  (pengembangan karir) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{yx2}$  = Korelasi  $X_2$  (insentif) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{yx3}$  = Korelasi  $X_3$  (keselamatan kerja) dengan Y (kinerja karyawan)

$r_{x1x2x3}$  = Korelasi antara  $X_1, X_2, X_3$

### 3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Priyatno, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika  $X = 0$

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X



X = Variabel bebas adalah pengembangan karir ( $X_1$ ),  
insentif ( $X_2$ ) dan keselamatan kerja ( $X_3$ )

#### **b. Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Priyatno, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika  $X_1, X_2$  dan  $X_3 = 0$

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$

$X_{123}$  = Variabel bebas adalah pengembangan karir ( $X_1$ ),insentif ( $X_2$ ) dan keselamatan kerja ( $X_3$ )

#### **4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Menurut Ghozali (2018) koefisien deterinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

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

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

$r^2$  = kuadrat koefisiensi korelasi (pengembangan karir  $X_1$ , insentif  $X_2$ , keselamatan kerja  $X_3$  dan kinerja karyawan  $Y$ )

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji t sebagai berikut :

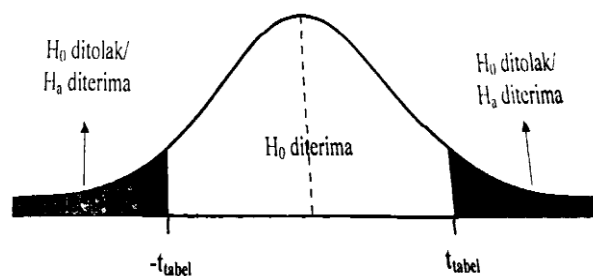
1. Merumuskan hipotesis
  - a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menentukan t hitung dengan signifikansi  $< 0,05$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20.
3. Menentukan t tabel dengan rumus  $df = n - k - 1$  dengan keterangan sebagai berikut :

- a)  $df$  ( *degree of freedom* ) artinya derajat kebebasan
- b)  $n$  ( *number* ) artinya jumlah responden
- c)  $k$  ( *konstruk* ) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu pengembangan karir, insentif, dan keselamatan kerja.
- d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja karyawan)

4. Kriteria pengujian

- a) Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas ( pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja ) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b) Jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh variabel bebas ( pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja ) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5. Gambar uji t



Gambar 3.1  
Uji t (Parsial)

## b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012).

Langkah – langkah pengujian untuk uji F sebagai berikut :

### 1. Merumuskan hipotesis

a)  $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$  artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b)  $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$  artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

### 2. Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20.

### 3. Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :

a)  $df$  ( *degree of freedom* ) artinya derajat kebebasan

b)  $n$  ( *number* ) artinya jumlah responden

c)  $k$  ( *konstruk* ) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu pengembangan karir, insentif, dan keselamatan kerja.

d) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja karyawan)

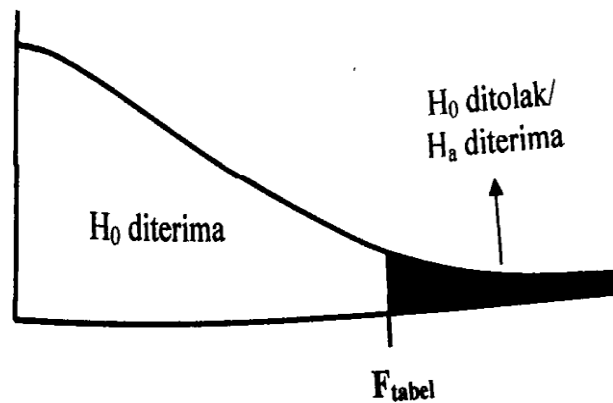
### 4. Kriteria pengujian

a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas ( pengembangan karir, insentif dan keselamatan

kerja ) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

- b) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas ( pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja ) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5. Gambar uji F



**Gambar 3.2**  
**Uji F (Simultan)**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Sejarah singkat PT. Bahari Cahaya Raya**

PT. Bahari Cahaya Raya didirikan pada tahun 2000 dan terus berkembang dalam ukuran, kekuatan, pelanggan dan hubungan. Berbasis di wilayah pantai Jakarta, PT. Bahari Cahaya Raya adalah penyedia solusi pengiriman terkemuka yang menangani dan melacak ratusan transaksi pengiriman setiap hari. Selama bertahun-tahun ini telah mendedikasikan organisasi dalam menyediakan pelanggan dan prinsipal dengan layanan tingkat tinggi. Bersama dengan pandangan ke depan yang strategis, manajemen dan naluri bisnis yang baik, perusahaan telah dibawa untuk mendapatkan reputasi yang dapat diperhitungkan di bidang pengiriman internasional / pengiriman barang dan layanan logistik lainnya.

#### **B. Hasil Penelitian**

##### **1. Identifikasi Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bahari Cahaya Raya Semarang berjumlah 45 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, dan umur.

### a. Jenis Kelamin Responden

Data karyawan forwarding PT. Bahari Cahaya Raya berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Karyawan Forwarding**  
**PT. Bahari Cahaya Raya**

No	Jenis kelamin	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	Laki-laki	35	77,78
2	Perempuan	10	22,22
Jumlah		45	100

Sumber : Data primer, 2020

Tabel 4.1 merupakan tabel jenis kelamin karyawan forwarding PT. Bahari Cahaya Raya, dimana dari jumlah tersebut karyawan berjenis kelamin laki-laki mempunyai jumlah lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan yaitu sejumlah 35 karyawan laki-laki atau sebesar 77,78 %.

### b. Umur Responden

Mengingat pentingnya unsur usia dalam sebuah penelitian maka perlu di gambarkan tentang komposisi umur responden yang dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.2**  
**Usia Karyawan Forwarding**  
**PT. Bahari Cahaya Raya**

No	Usia / umur	Jumlah	Persen (%)
	( tahun )	(responden)	
1	22-23	8	17,78
2	24-25	11	24,44
3	26-27	17	37,78
4	28-29	4	8,89
5	30-31	3	6,67
6	32-33	2	4,44
Jumlah		45,00	100,00

Sumber : Data primer, 2020

Tabel 4.2 merupakan tabel usia karyawan forwarding PT. Bahari Cahaya Raya. Jumlah usia karyawan forwarding PT. Bahari Cahaya Raya terbanyak ada pada rentang usia 26-27 tahun dengan jumlah 17 karyawan atau sebesar 37,78% sedangkan yang paling sedikit pada rentang usia 32-33 tahun dengan jumlah 2 karyawan atau sebesar 4,44%..

## **2. Analisis Korelasi**

Analisis korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

### **a. Korelasi Sederhana**

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja karyawan (Y), hubungan antara insentif (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dan keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan(Y).

Adapun hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :



**Tabel 4.3**  
**Hasil Analisis Korelasi Sederhana**  
**Hubungan Pengembangan karir (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Correlations**

		Pengembangan karir	Kinerja karyawan
Pengembangan karir	Pearson Correlation	1	,988**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,988**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk pengembangan karir (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,988. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5 (hal.55), maka dapat diartikan hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara insentif (X2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Korelasi Sederhana**  
**Hubungan Insentif(X2) dengan Kinerja karyawan (Y)**  
**Correlations**

		Insentif	Kinerja karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,969**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,969**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi insentif (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara insentif dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,969. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5 (hal.55), maka dapat diartikan hubungan insentif dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

Hasil dari pengolahan data mengenai hubungan antara keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Analisis Korelasi Sederhana**  
**Hubungan Keselamatan kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (Y)**  
**Correlations**

		Keselamatan kerja	Kinerja karyawan
Keselamatan kerja	Pearson Correlation	1	,978**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,978**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 terlihat bahwa nilai signifikansi untuk korelasi keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.000, yang masih dibawah taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis korelasi parsial didapat korelasi antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,978. Hubungan ini apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5 (hal.55), maka dapat diartikan hubungan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

#### **b. Analisis Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan keselamatan kerja (X3) secara bersama-sama dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**

**Hasil Analisis Korelasi Berganda  
Hubungan Pengembangan Karir (X1), Insentif (X2) dan Keselamatan kerja (X3)  
dengan Kinerja Karyawan (Y)  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 <sup>a</sup>	,663	,639	,833

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan karir

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa besarnya hubungan pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,815 dan apabila diinterprestasikan berdasarkan tabel 3.5 (hal.55), maka dapat diartikan bahwa hubungan pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat.

### **3. Analisa Regresi**

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) terhadap variabel terikat (variabel yang dipengaruhi) yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

#### **a. Analisa Regresi Sederhana**

Analisa regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan

(Y). Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.751	.687		-2.550	.014
Pengembangan_Karir	1.077	.025	.988	42.289	.000

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = -1,751 + 1,077X_1$$

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji regresi linier sederhana variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat di tulis  $Y = -1,751 + 1,077X_1$ . Selanjutnya dapat dijelaskan secara parsial variabel pengembangan karir memberikan nilai positif sebesar 1,077 yang berarti bahwa jika pengembangan karir di terapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel pengembangan karir akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,077 begitu juga sebaliknya. Semakin tinggi pengembangan karir semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

2. Analisis pengaruh variabel insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.256	.852		6.165	.000
	Insentif	.812	.031	.969	25.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 5,256 + 0,812X_2$$

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel insentif akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,812 begitu juga sebaliknya. Semakin tinggi insentif semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

3. Analisis pengaruh variabel keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.731	.803		3.400	.001
Keselamatan_Kerja	.877	.029	.978	30.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = 2,731 + 0,877X_3$$

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor variabel insentif akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,877 begitu juga sebaliknya. Semakin tinggi keselamatan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya Semarang

#### **b. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil dari pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.357	.751		-.476	.637
Pengembangan_Karir	.708	.101	.650	7.041	.000
Insentif	.074	.082	.589	5.908	.003
Keselamatan_Kerja	.233	.096	.260	2.421	.002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,357 + 0,708X_1 + 0,074X_2 + 0,233X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1). Nilai (constant) sebesar -0,357, dapat diartikan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan keselamatan kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya akan mengalami perubahan sebesar -0,357.
- 2). Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,708 yang berarti jika terjadi peningkatan pengembangan karir maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,708, dengan asumsi insentif (X2) dan kinerja karyawan (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa



ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya.

- 3). Nilai koefisien regresi insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,074 yang berarti jika terjadi peningkatan insentif maka kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya meningkat sebesar 0,074, dengan asumsi pengembangan karir ( $X_1$ ) dan keselamatan kerja ( $X_3$ ) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya.
- 4). Nilai koefisien regresi kinerja karyawan ( $X_3$ ) sebesar 0,233 yang berarti jika terjadi keselamatan kerja maka kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya akan naik 0,233, dengan asumsi pengembangan karir ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya.

#### **4. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel atau lebih. Atau sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien.

Koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2), dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS 20 dapat di ketahui pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 <sup>a</sup>	,983	,981	.417

a. Predictors: (Constant), Keselamatan kerja, Pengembangan karir, Insentif  
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau Adj R<sup>2</sup> sebesar 0,981 atau 98,1%, dapat diartikan bahwa 98,1% variasi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan pada model dapat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja. Sedangkan sisanya (1,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya Semarang (selain variabel pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja).

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t5

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu tabel variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t adalah untuk menguji apakah variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan keselamatan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bahari Cahaya Raya pada tingkat signifikansi  $(\alpha/2) = 5\%/2$  (0,025). Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan  $df = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ , sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2,019. Hasil uji t antara pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.357	.751		-.476	.637
Pengembangan_Karir	.708	.101	.650	7.041	.000
Insentif	.074	.082	.589	5.908	.003
Keselamatan_Kerja	.233	.096	.260	2.421	.002

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

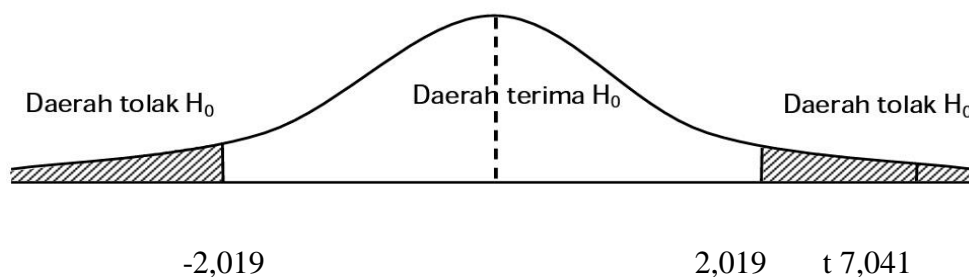
## 1. Pengujian hipotesis pertama (H1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 (hal.77) dapat dilihat bahwa hasil uji t variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,041 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,019 ( $7,041 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak



**Gambar 4.1**  
**Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 1**

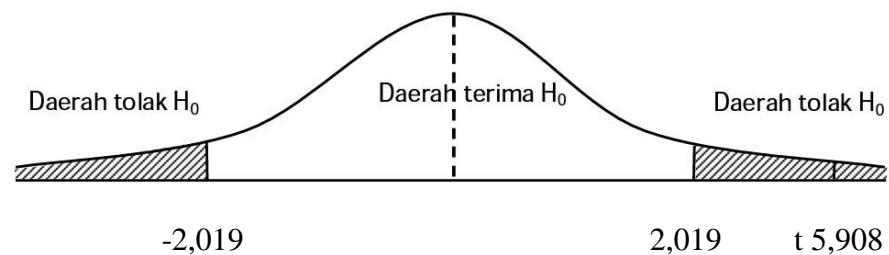
## 2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$  : Tidak ada pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bahari Cahaya Raya.

$H_a$  : Ada pengaruh insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bahari Cahaya Raya.

Berdasarkan tabel 4.12 (hal.77) didapatkan hasil bahwa variabel insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,908 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,019 ( $5,908 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya atau H2 dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  di tolak.



**Gambar 4.2**  
**Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 2**

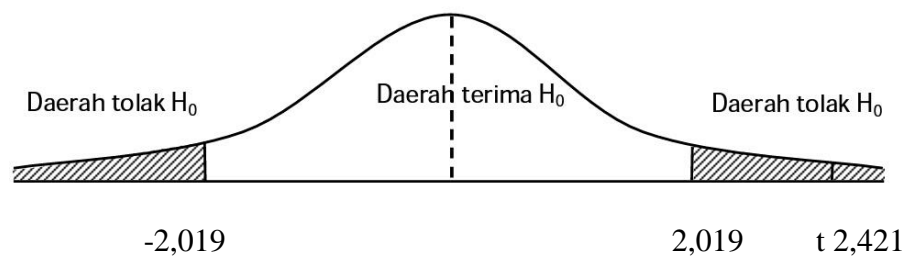
### 3. Pengujian hipotesis ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

$H_0$  : Tidak ada pengaruh keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bahari Cahaya Raya.

$H_a$  : Ada pengaruh keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bahari Cahaya Raya.

Berdasarkan tabel 4.12 (hal.77) didapatkan hasil bahwa variabel keselamatan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,421 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,019 ( $2,421 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,002 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.3**  
**Daerah Penerimaan Uji t-Statistik Hipotesis 3**

## b. Uji F

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis keempat (H4) yang menyatakan ada pengaruh pengembangan karir dan keselamatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan keselamatan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bahari Cahaya Raya Semarang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana F hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F tabel diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang ( $df_1$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$ , sehingga diketahui  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,83. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

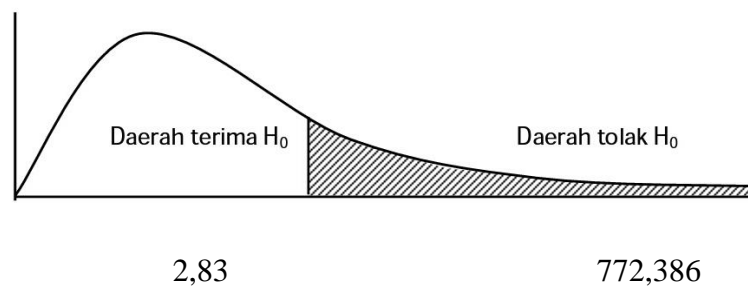
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	402.085	3	134.028	772.386	.000 <sup>a</sup>
Residual	7.115	41	.174		
Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja, Pengembangan\_Karir, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 772,386 yang lebih besar daripada F tabel yaitu sebesar 2,83 ( $772,386 > 2,83$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan keselamatan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bahari Cahaya Raya Semarang. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak.



**Gambar 4.4**  
**Daerah Penerimaan Uji F-Statistik**



## A. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya di dapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 7,041 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,1077 sehingga pengembangan karir jika di terapkan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat serta hasil uji korelasi sebesar 0,988 dapat di artikan hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Pengembangan karir berpengaruh terhadap perusahaan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir, karyawan yang berprestasi dapat di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi, sesama rekan kerja saling mendukung untuk peningkatan di perusahaan dan dapat meningkatkan karir setinggi mungkin hingga puncak meskipun tidak semua karyawan mengalami hal tersebut. Hal ini berarti pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dapat diterima dan menolak (Ho). Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh ridwan kudi (2017), Anton (2016) dan Ahmad yani (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya pengembangan karir maka kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya Semarang juga akan meningkat. Pengembangan karir adalah merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan kerja (Handoko, 2008). Selain itu, Pengembangan

karir merupakan usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja, yang dilakukan secara berulang ulang untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kenaikan jenjang

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya didapatkan hasil bahwa variabel insentif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,908 yang lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 dengan keseimbangan nilai regresi sebesar 0,812 serta hasil uji korelasi sebesar 0,969 maka dapat di artikan hubungan insentif dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Insentif mempunyai pengaruh tersendiri dengan adanya keadilan pemberian insentif sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban, prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi, adanya insentif mampu meningkatkan semangat dalam menjalankan tugas, lama kerja menentukan besarnya insentif, insentif memberikan dorongan memberikan kinerja terbaik sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan kebutuhan insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak meskipun tidak semua karyawan mendapatkan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Hasil peneltian empiris yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2001) insentif adalah tamabahan balas jasa yang diberikan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus

terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*Input*) dengan (*Output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Jika insentif sudah diperoleh oleh karyawan, maka karyawan akan merasa dianggap dan diperlukan di perusahaan sehingga terciptanya peningkatan kinerja PT Bahari Cahaya Raya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya di dapatkan hasil bahwa variabel keselamatan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,421 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang kurang dari 0,05 dengan keseimbangan nilai regresi sebesar 0,877 serta hasil uji korelasi sebesar 0,978 maka dapat di artikan hubungan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat. Adanya persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan yang baik, pengamanan dan penyimpanan barang dalam persusahaan sudah sesuai dengan standar operasional, sirkulasi udara disetiap ruangan kerja sudah memenuhi standar operasi, perusahaan menyediakan penerangan yang cukup yang dan yang paling penting tiap perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja dengan adanya jaminan kesehatan kepada setiap karyawan meskipun tidak semua karyawan menyetujui atau mendapatkan hal tersebut. Hal ini berarti keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Semarang, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agatha Finona Fatoni (2018), Gamella hatta (2018) dan Nanda simanjuntak (2016) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif yang

signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini dapat dipahami karena dengan adanya keselamatan kerja maka kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang juga akan mengalami peningkatan. Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara,2011). Karena, Keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari PT Bahari Cahaya Raya di Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang. didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 772,386 yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,83 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diterima dan (Ho) ditolak. Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya peningkatan pengembangan karir, adanya insentif dan adanya keselamatan kerja maka kinerja karyawan PT Bahari Cahaya Raya di Semarang akan meningkat. Dengan demikian hasil pada pengujian hipotesis keempat ini sesuai dengan pernyataan hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh Mulyadi (2015) Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan karyawan memegang kendali dalam prosesnya. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses akan sangat tergantung pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah  $Y = -0,357 + 0,708X_1 + 0,074X_2 + 0,233X_3$  artinya dalam pengujian uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang. (F hitung 722,386 lebih besar daripada F table 2,83 ( $722,386 > 2,83$ )). Secara persial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 7,041 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $7,041 > 2,019$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,908 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $5,908 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 yang kurang dari 0,05 dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahari Cahaya Raya Semarang dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,421 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 ( $2,421 > 2,019$ ) dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,02 yang kurang dari 0,05 dan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 98,1%, sedangkan 1,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,988 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu pengembangan karir juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.077, nilai t hitung sebesar 7,041 yang lebih besar dari t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya pengembangan karir mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

2. Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,969 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu insentif juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,812, nilai t hitung sebesar 5,908 yang lebih besar dari t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu insentif juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

3. Keselamatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,978 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu keselamatan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,877, nilai t hitung sebesar 2,421 yang lebih besar dari t tabel 2,019 dan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Artinya keselamatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu keselamatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

4. Pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang dengan nilai koefisien korelasi masing-masing untuk pengembangan karir sebesar 0,988, untuk insentif sebesar 0,969 dan keselamatan kerja besar 0,978 yang apabila diinterpretasikan kecenderungannya termasuk dalam kategori sangat kuat. Selain itu pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 1.077, untuk koefisien regresi insentif sebesar 0,812 dan koefisien regresi keselamatan kerja sebesar 0,877. Dengan nilai F hitung sebesar 722,386 yang lebih besar dari F tabel 2,83.

Artinya pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, selain itu pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja secara bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

5. Pengaruh pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 98,1%.

Artinya pengembangan karir, insentif dan keselamatan kerja bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 98,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut ;

1. Kinerja karyawan pada PT Bahari Cahaya Raya di Semarang di pengaruhi oleh pengembangan karir, dengan meningkatkan peluang untuk karyawan agar bisa berkembang lebih baik dan pesat hal ini membuat karyawan lebih bersemangat dan disiplin dalam berbagai hal. Semoga perusahaan dapat meningkatkan kualitas pengembangan karir atau mempertahankan yang sudah baik.
2. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh insentif, dengan memberikan insentif yang sesuai, karyawan akan merasakan keadilan dan merasa dihargai setiap apa yang dikerjakan dengan insentif tersebut. Semoga perusahaan dapat menerapkan insentif sesuai masa kerja dan prestasi atau mempertahankan yang sudah baik.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja PT Bahari Cahaya Raya, dengan meningkatkan keamanan memberikan alat sesuai prosedur, sehingga dapat memberikan kenyamanan dan ketentraman para pekerja karena sudah terjamin keamanannya.



Semoga perusahaan dapat meningkatkan keamanan, kenyamanan atau mempertahankan yang sudah baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Anton, 2016. Pengaruh Pengembangan karir, Disiplin Kerja, Keselamatan inerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalian Selatan. *Jurnal Aplikasi manajeen*, volume 10 no. 4.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Belawa, Putu D : Pande Dwiana Putra, I Made. Pengaruh insentif, Tingkat pendidikan, Pelatihan dan Pengalaan Kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi Akuntansi. *E-jurnal Akuniansi*. Vol-22- No.1.
- Casio dalam Wahyudi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, jilid 2, PT. Indeks: Jakarta. Erlina.2011.
- Dessler. 2014. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Desler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> edition. New Jersey: Prentice-Hall.Inc.
- Dwisasono, A.2015. Pengaruh Motivasi, Insentif & Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5 No 2.
- Fatani, Agatha Funana, 2018. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmu managemen*, Vol 56, No.1 .
- Hatta, G.2018. Implementasi Program Kesehatan & Keselamatan Kerja di Unit Laundry Rumah Sakit Moh Ridwan Meurakasa terhadap Kinerja Karyawan. *Dala Jurnal Managemen*, Volume 2, No 2.
- Fubrin dalam Mangukunegara. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hasibuan.M.2007. *Manajamen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, 2008. *Manajamen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE

- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2008. Dasar-dasar Perbankan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT. Aksara. Jakarta.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. 2006. Human Resource Management (10<sup>th</sup> ed). J interface Jakarta: Salemba Empat
- John Miner dala sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga 2005. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangakuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mulyadi. 2015. Akuntansi Biaya, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management Ninth Edition. USA:Prentice Hall.
- Pangabeaan. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Dwi. 2012. Cara kilat belajar Analisis data dengan SPSS 20 edisi kesatu. Yogyakarta : Andi.
- Rahadi. 2010. Media Pembelajaran. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Ramli, Soehatman. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja OHSAS 18001. Jakarta : Dian Rakyat, 2010.
- Rivai dan wailly Arafah. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. (Ed. 3). Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ridwan Qudsi, Muh : 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja karyawan. dalam Jurnal Manajemen, volume 9, nomor 2.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. Management. 11<sup>th</sup>. Prentice Hal., New Jersey.
- Sarwoto. 2007. Dasar-dasar Organisasi Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

- Simamora. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Simanjuntak, Nanda. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Halyora Powerindo Pekanbaru. Jurnal Administrasi Bisnis, vol.3 No.2 Oktober 2016
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Manajemen Dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi*, penelitian Tindakan Penelitian Evaluasi. Cetakan Kelima, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta : Pustaka baru press.
- Sujarweni dan Endrayanto. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha I Ilmu.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto (1989). Buku Ekonomikal 1, Jakarta : LFE VI Jakarta.
- Suma'mur. (2001). Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerjaterhadap kepuasan Kerja serta Dampaknya pada kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang. Buana Ilmu, vol 2No(1).

## KUISIONER PENELITIAN

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, INSENTIF DAN KESELAMTAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Bahari Cahaya Raya Semarang)

Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
Forwading PT Bahari Cahaya Raya

Terima kasih atas partisipasi saudara menjadi responden untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi di Fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman (UNDARIS) Ungaran. Kuesioner ini merupakan salah satu instrument/alat penelitian yang dilakukan oleh

Nama : Fithatus Syukrul Ilma  
NPM : 16.51.0035

Saya sangat menghargai kejujuran saudara dalam mengisi kuesioner ini, dan menjamin kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan saudara, saya ucapkan terima kasih.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Lingkarilah pada pilihan jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/saudari

- a. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Pendidikan terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SU/SMK 4.S1 5.S2
- c. Usia : ..... tahun
- d. Masa kerja : ..... tahun

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta untuk memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban **SS, S, KS, TS, STS** pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, dimana :

1. **SS** = Bila anda **sangat setuju** dengan pernyataan tersebut skor 5
2. **S** = Bila anda **setuju** dengan pernyataan tersebut skor 4
3. **KS** = Bila anda **kurang setuju** dengan pernyataan tersebut skor 3
4. **TS** = Bila anda **tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 2
5. **STS** = Bila anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan tersebut skor 1

## 1. Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda memiliki kesempatan sama untuk meningkatkan karir.					
2	Apakah yang berprestasi dapat di usulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.					
3	Apakah anda ingin selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu. Misalnya : usia pension					
4	Apakah adanya bimbingan kepada anda untuk mengembangkan karir.					
5	Apakah sesama rekan kerja saling mendukung untuk peningkatan di perusahaan.					
6	Adanya kesempatan, apakah dapat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.					
7	Apakah anda dapat meningkatkan karir setinggi mungkin hingga puncak karir.					

## 2. Insentif (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	SK	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah keadilan pemberian insentif sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban.					
2	Apakah insentif selalu membuat anda lebih bertanggung jawab untuk selalu mencapai target.					
3	Apakah anda yang memiliki prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi.					
4	Apakah insentif mampu meningkatkan semangat anda dalam menjalankan tugas.					
5	Apakah lama kerja menentukan besarnya insentif Anda.					
6	Apakah insentif mendorong anda memberikan kinerja terbaik sehingga meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan.					
7	Apakah kebutuhan insentif didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup layak anda					

### 3. Keselamatan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah persediaan perlengkapan kerja yang cukup dapat mendukung terlaksananya pekerjaan dengan baik.					
2	Apakah pengamanan dan penyimpanan barang dalam perusahaan sudah sesuai dengan standar operasi prosedur.					
3	Apakah pengamanan peralatan kerja sudah sesuai dengan standar operasional prosedur keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Apakah sirkulasi udara disetiap ruangan kerja sudah memenuhi standar operasi prosedur					
5	Apakah perusahaan menyediakan penerangan yang cukup					
6	Apakah semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai sesuai standar operasional prosedur Keselamatan Kerja.					
7	Apakah ditempat anda bekerja memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan.					



#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Dalam keadaan tertentu anda bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.					
2	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, apakah anda selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa)					
3	Anda membantu memberikan pelatihan terhadap karyawan baru walaupun tidak diminta					
4	Anda mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Anda merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja					
6	Anda datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai (setengah jam sebelum mulai kerja)					
7	Apakah anda tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor.					

No.	Pengembangan Karir							Insentif							Keselamatan Kerja							Kinerja Karyawan										
	1	2	3	4	5	6	7	X1	1	2	3	4	5	6	7	X2	1	2	3	4	5	6	7	X3	1	2	3	4	5	6	7	Y
1	4	5	4	4	4	4	4	29	3	4	3	4	4	3	3	24	3	3	3	4	3	3	4	23	3	3	3	3	4	4	23	
2	4	3	4	3	3	4	4	25	5	3	3	4	3	3	3	24	5	3	4	3	3	5	3	26	3	3	3	3	4	4	23	
3	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	3	27	4	3	3	4	5	5	27	
4	3	4	4	4	4	4	4	27	5	4	5	4	5	4	4	32	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	29	
5	4	3	4	4	4	4	4	27	5	3	4	4	5	4	4	30	5	4	5	5	5	3	32	3	4	4	5	4	5	30		
6	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	27	
7	3	4	3	3	3	4	5	25	3	4	4	3	3	3	24	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	3	3	4	4	25		
8	4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	4	3	5	5	34	4	5	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	5	3	28	
9	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	4	4	33	5	4	5	4	3	4	30		
10	4	4	4	3	4	4	4	27	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	5	4	25	
11	4	4	3	3	3	4	5	26	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	4	4	24	3	3	3	3	3	5	5	25	
12	3	4	3	3	3	3	4	23	4	4	4	4	5	4	29	3	3	5	5	4	4	4	29	4	3	3	4	3	5	5	27	
13	4	4	4	4	4	3	4	26	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	27	
14	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	3	3	3	19	4	4	2	4	4	4	5	27	3	3	3	3	4	4	4	24	
15	3	3	3	3	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	4	5	24	4	3	3	4	4	4	4	26	
16	4	4	3	4	4	5	5	29	4	3	3	4	4	4	24	3	4	3	3	4	4	4	24	3	4	3	3	4	4	4	25	
17	3	3	3	3	3	5	4	24	3	3	3	4	4	3	24	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	3	3	4	4	4	25	
18	4	4	4	4	5	4	4	30	3	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	27	
19	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	4	4	25	3	3	3	3	4	4	4	24	
20	3	3	3	4	3	5	4	25	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	4	22	4	3	3	3	4	5	5	27	
21	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	3	4	29	3	4	3	4	3	5	4	26	
22	2	3	3	3	3	5	5	24	4	3	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	26	2	3	3	3	2	5	4	22	
23	4	3	3	3	3	5	5	26	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	27	
24	4	5	4	4	4	5	4	30	5	4	5	5	5	5	34	3	5	5	5	5	5	5	32	4	5	5	5	5	5	5	34	
25	4	4	3	4	3	4	5	27	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	4	3	5	4	25	4	4	4	3	4	4	5	29	
26	3	3	3	4	3	4	4	23	4	3	3	3	3	3	22	4	4	4	2	5	4	4	27	3	3	3	3	4	4	4	24	
27	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	4	4	4	26	
28	4	3	3	3	3	4	4	24	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	5	5	4	4	26	4	4	4	4	3	4	4	26	
29	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30	
30	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	4	34	
31	4	4	4	4	4	5	4	29	4	3	4	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	5	30	4	4	4	3	4	4	5	29	
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	5	4	4	4	34	4	5	4	5	4	5	4	32	4	4	4	5	4	4	4	31	
33	4	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	4	4	5	34	5	5	5	3	4	4	4	30	
34	4	4	4	4	5	4	3	27	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	28	3	3	4	4	3	4	4	25	
35	5	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	4	29	5	4	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	29	
36	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	4	3	3	24	3	3	3	3	3	4	4	23	4	4	4	3	3	3	4	26	
37	3	4	4	4	3	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	3	3	3	4	23	
38	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	28	5	4	5	5	4	4	4	32	5	4	4	4	5	4	4	30	
39	3	3	4	3	3	4	4	24	4	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	3	3	3	3	23

40	4	5	4	4	4	4	3	3	27	5	5	4	5	4	5	5	5	34	5	5	4	4	5	3	3	4	31	5	5	4	5	4	5	33
41	3	3	3	3	3	4	4	4	23	3	4	4	4	3	3	3	4	24	4	3	4	4	3	3	4	25	3	3	3	3	4	5	26	
42	5	5	4	5	5	4	5	5	33	4	5	5	5	3	5	5	3	32	4	5	5	3	4	5	5	31	4	5	4	5	4	4	31	
43	3	3	3	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	2	4	5	5	27	4	4	5	5	5	3	3	29	5	4	5	4	4	4	31	
44	3	5	4	5	5	3	3	3	28	5	4	4	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	2	2	4	24	4	3	4	4	5	5	29	
45	3	4	3	3	3	3	3	5	24	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	4	4	23	

**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
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30205	0.96456	9.92404	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran :Output SPSS

### Uji validitas Penegembangan Karir (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOT.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,749**	,668**	,744**	,590**	,903**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,006	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	,749**	1	,665**	,646**	,416	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,002	,068	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	,668**	,665**	1	,585**	,491*	,816**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,007	,028	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	,744**	,646**	,585**	1	,579**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,007		,007	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	,590**	,416	,491*	,579**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,006	,068	,028	,007		,000
	N	20	20	20	20	20	20
TOT.X1	Pearson Correlation	,903**	,835**	,816**	,854**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N		20	20	20	20	20	20

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

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



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,2000	25,747	,876	,766
X1.2	34,0500	26,366	,792	,777
X1.3	34,3000	26,747	,771	,781
X1.4	34,3500	26,345	,817	,775
X1.5	34,1000	26,832	,682	,787
TOT.X1	19,0000	8,105	1,000	,887

### Uji Validitas Insentif (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.5	X2.4	X2.6	TOT.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,657**	,552*	,450*	,511*	,594**	,803**
	Sig. (2-tailed)		,002	,012	,047	,021	,006	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	,657**	1	,652**	,589**	,429	,725**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,006	,059	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	,552*	,652**	1	,464*	,187	,515*	,763**

	Sig. (2-tailed)	,012	,002		,039	,430	,020	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	,450*	,589**	,464*	1	,138	,659**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,047	,006	,039		,561	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	,511*	,429	,187	,138	1	,402	,548*
	Sig. (2-tailed)	,021	,059	,430	,561		,079	,012
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	,594**	,725**	,515*	,659**	,402	1	,848**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,020	,002	,079		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
TOT.X	Pearson Correlation	,803**	,890**	,763**	,730**	,548*	,848**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,012	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,7500	38,618	,767	,764
X2.2	41,9000	36,200	,861	,742
X2.3	42,1000	36,516	,699	,752
X2.4	41,9500	40,471	,476	,785
X2.5	41,8500	38,029	,671	,763
X2.6	41,8000	37,116	,813	,751
TOT.X2	22,8500	11,187	1,000	,855

**Uji Validitas Keselamatan Kerja (X3)**

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOT.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,852**	,478*	,740**	,485*	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,033	,000	,030	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	,852**	1	,343	,600**	,410	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000		,139	,005	,073	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	,478*	,343	1	,469*	,313	,684**
	Sig. (2-tailed)	,033	,139		,037	,180	,001
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	,740**	,600**	,469*	1	,610**	,860**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,037		,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	,485*	,410	,313	,610**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,030	,073	,180	,004		,000
	N	20	20	20	20	20	20
TOT.X3	Pearson Correlation	,892**	,794**	,684**	,860**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	35,2500	35,145	,860	,748
X3.2	35,2500	37,461	,747	,772
X3.3	35,2000	36,905	,594	,778
X3.4	35,2000	36,379	,824	,760
X3.5	35,0500	37,103	,642	,775
TOT.X3	19,5500	11,208	1,000	,841

## Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOT.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,548*	,505*	,877**	,616**	,886**
	Sig. (2-tailed)		,012	,023	,000	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	,548*	1	,625**	,569**	,615**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,012		,003	,009	,004	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	,505*	,625**	1	,560*	,239	,703**
	Sig. (2-tailed)	,023	,003		,010	,311	,001
	N	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	,877**	,569**	,560*	1	,552*	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,010		,012	,000
	N	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	,616**	,615**	,239	,552*	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,311	,012		,000
	N	20	20	20	20	20	20
TOT.Y	Pearson Correlation	,886**	,818**	,703**	,886**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33,7500	24,934	,852	,758
Y.2	33,9000	26,200	,773	,776
Y.3	33,8000	27,326	,641	,793
Y.4	33,9000	25,042	,853	,759
Y.5	33,8500	26,239	,692	,780
TOT.Y	18,8000	7,958	1,000	,871

**UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA****Uji korelasi pengembangan karir****Correlations**

		Pengembangan karir	Kinerja karyawan
Pengembangan karir	Pearson Correlation	1	,988**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,988**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

### Uji korelasi insentif

#### Correlations

		Insentif	Kinerja karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,969**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,969**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

### Uji korelasi keselamatan kerja

#### Correlations

		Keselamatan kerja	Kinerja karyawan
Keselamatan kerja	Pearson Correlation	1	,978**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,978**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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

### Uji korelasi berganda

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan kerja, Pengembangan karir, Insentif <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.663	.639	.833

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja, Pengembangan\_Karir, Insentif

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.500	3	90.500	26.946	.000 <sup>a</sup>
	Residual	137.700	41	3.359		
	Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja, Pengembangan\_Karir, Insentif

c. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.132	3.305		3.369	.002
	Pengembangan_Karir	-.835	.442	2.766	5.887	.006
	Insentif	-.008	.360	2.010	4.023	.002
	Keselamatan_Kerja	1.388	.424	1.547	3.272	.002

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

**Uji Regresi Sederhana Dan Regresi Berganda**  
**Regresi pengembangan karir**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan karir <sup>b</sup>		Enter



- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 <sup>a</sup>	.977	.976	.473

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.592	1	399.592	1788.320	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.608	43	.223		
	Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.751	.687		-2.550	.014
	Pengembangan_Karir	1.077	.025	.988	42.289	.000

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Karyawan

### Regresi insentif

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.940	.938	.757

a. Predictors: (Constant), Insentif

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.536	1	384.536	670.411	.000 <sup>a</sup>
	Residual	24.664	43	.574		
	Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.256	.852		6.165	.000
	Insentif	.812	.031	.969	25.892	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Regresi keselamatan kerja

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 <sup>a</sup>	.956	.955	.646

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	391.239	1	391.239	936.657	.000 <sup>a</sup>
	Residual	17.961	43	.418		
	Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.731	.803		3.400	.001
	Keselamatan_Kerja	.877	.029	.978	30.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

## Uji Regresi Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan kerja, Pengembangan karir, Insentif <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 <sup>a</sup>	.983	.981	.417

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja, Pengembangan\_Karir, Insentif

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.085	3	134.028	772.386	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.115	41	.174		
	Total	409.200	44			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan\_Kerja, Pengembangan\_Karir, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.357	.751		-.476	.637
	Pengembangan_Karir	.708	.101	.650	7.041	.000
	Insentif	.074	.082	.589	5.908	.003
	Keselamatan_Kerja	.233	.096	.260	2.421	.002

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

































