

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

Oleh:

Fithatus Syukrul Ilma
Pembimbing : Tjiptowati Endang I.SE., M.Si.
Nunuk Supraptini, SE, MM
Fithatusilma@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center
Sudirman Guppi (UNDARIS)

²Dosen Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman
Guppi (UNDARIS)

Abstrak

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 tcount 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 tcount 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 tcount 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

I. PENDAHULUAN

I. Latar Belakang

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. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan karir 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.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Hasibuan (2001) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas 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.

Faktor lainnya 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.

Tabell.1
Pencapaian persitensi PT. Bahari
Cahaya Raya Semarang

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase	Karyawan
2013	650 jt	675 jt	100%	35
2014	700 jt	650 jt	91%	32
2015	700 jt	765 jt	100%	35
2016	800 jt	815 jt	100%	39
2017	1 M	900 jt	90%	42
2018	1.2 M	1.25 M	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.

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Pengembangan Karir

Handoko (2008) mendefinisikan pengembangan karir adalah merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karir. 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.

2. Insentif

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.

3. Keselamatan Kerja

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.

III. METODE PENELITIAN

I. Lokasi Penelitian

Lokasi peneliti ini dilaksanakan di PT Bahari Cahaya Raya yang beralamat di jalan Marina No.50144, Tawang Sari, Semarang barat, Kota Semarang Jawa tengah. adapun pemilihan lokasi tersebut dikarenakan Peneliti mengenal staf karyawan di PT Bahari Cahaya Raya sehingga memudahkan dalam penelitian ini.

2. Populasi dan Sampel.

a. 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 *forwarding* tahun 45 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Kuisisioner 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).

b. 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).

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu:

a. 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.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal 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.

4. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk table, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistic. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

Uji Instrumen

1. Uji 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 sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria, Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.

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

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total

x = jumlah skor item

n = jumlah responden

2. Uji Reabilitas

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: Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka item pernyataan adalah 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

σ_t^2 = Total varian

Uji Korelasi

1. 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).

2. 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:

$$R_{yX_1X_2X_3} = \frac{\sqrt{r_{2XY1} + r_{2YX2} + r_{2XY3} - 2r_{YX1}r_{YX2}r_{YX3}r_{X_1X_2X_3}}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}$$

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)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

Uji Regresi

1. 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).

2. 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).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (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)

Uji Hipotesis

1. Uji t (persial)

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

- Merumuskan hipotesis
- Menentukan t hitung dengan signifikansi < 0,05 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20.
- Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- Kriteria pengujian
- Gambar uji t

2. 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 :

- Merumuskan hipotesis
- Menentukan F hitung dengan singkat signifikansi < 0,05 yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 20.
- Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
- Kriteria pengujian
- Gambar uji F

IV. Hasil Penelitian

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Sesuai dengan standar pembuatan instrumen, bahwa sebelum instrument digunakan sebagai alat uji penelitian, maka harus diuji cobakan terlebih dahulu. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrument penelitian ini, peneliti melakukan uji coba kepada 20 responden. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan adalah tidak valid. 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.

Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 20 responden. 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 signifikansi, maka instrument tersebut tidak reliabel.

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 rellibiliti 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.

Analisis Korelasi

1. Korelasi Sederhana

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).

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 maka dapat diartikan hubungan pengembangan karir dengan

kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

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, maka dapat diartikan hubungan insentif dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

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 maka dapat diartikan hubungan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat.

2. 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).

Dapat diketahui bahwa besarnya hubungan pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,815 dan apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel 3.5 (hal.57), maka dapat diartikan bahwa hubungan pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat.

Analisa Regresi

1. Regresi Linier Sederhana

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).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh model regresi :

$$Y = -1,751 + 1,077X1$$

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.

$$Y = 5,256 + 0,812X2$$

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.

$$Y = 2,731 + 0,877X3$$

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

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara variabel pengembangan karir (X1), insentif (X2), keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

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

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,
- 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 (X2) sebesar 0,074 yang berarti jika terjadi peningkatan insentif maka kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya akan meningkat sebesar 0,074, dengan asumsi pengembangan karir (X1) dan keselamatan kerja (X3) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya.
- 4). Nilai koefisien regresi kinerja karyawan (X3) sebesar 0,233 yang berarti jika terjadi keselamatan kerja maka kinerja

karyawandi PT Bahari Cahaya Raya akan naik 0,233, dengan asumsi pengembangan karir (X1) dan insentif (X2) tetap. Tanda positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Bahari Cahaya Raya.

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variable bebas terhadap variable terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan :

$$df = n - k - 1 = 45 - 3 - 1 = 41$$

t tabel : 2,019

1. Dengan demikian 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.
2. Dengan demikian 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
3. Dengan demikian 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 Hasil penelitian ini didukung oleh dari

hasil penelitian sebelumnya yaitu Anton (2016) Pengaruh insentif, keselamatan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel interverning/moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang.

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 772,386 sedangkan nilai F tabel 2,83. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima dan (H_0) ditolak.

Kesimpulan

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.
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.
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.
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 sebesar 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 772,386 yang lebih besar dari F tabel 2,83.
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%.

Saran

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 memeberikan 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 Kaliantan 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*. 8th 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 manajemen*, 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 Mangkunegara. 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. Manajemen 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. Manajemen 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 (10thed). 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
- Mangkuprawira.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.

- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. 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. Haleyora 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 dan 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).