

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA )**

**SKRIPSI**



Oleh:  
**YOGI ANANTA SURYA**  
NPM : 16012220

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA  
SURABAYA  
2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA )**

**SKRIPSI**



Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Wijaya Putra Surabaya

**Oleh:**  
**YOGI ANANTA SURYA**  
**NPM : 16012220**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA  
SURABAYA  
2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA )**

**SKRIPSI**

NAMA : YOGI ANANTA SURYA  
FAKULTAS : EKONOMI dan BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
NPM : 16012220

DISETUJUI dan DITERIMA OLEH:

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

(Iful Novianto, SH, MM)

(Dwi Lesno Panglipursari. SE., MM.,)

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA )**

**SKRIPSI**

Diajukan guna memenuhi persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh:**

**YOGI ANANTA SURYA**  
**NPM : 16012220**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana

disarankan oleh Tim Penguji

Pada Tanggal : 28 Juli 2020

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji,

(Dwi Lesno Panglipursari , SE, MM)

Penguji I,

Penguji II,

(Iful Novianto , SH, MM)

(Nurleila jum'ati, S, Psi, MM)

## **PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini Saya:

Nama : YOGI ANANTA SURYA

NPM : 16012220

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pengelola program Sarjana Universitas Wijaya Putra, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri dan siap di proses sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 28 Juli 2020

Materai6000

(Yogi Ananta Surya)

## MOTTO

*Keberanian mengambil keputusan awal dari kesuksesan*

~ ~

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Putra Mitra Dinamika Jaya )” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana (S1). Penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Budi Endarto, SH., M.Hum., selaku Rektor Universitas Wijaya Putra Surabaya.
2. Dr. Hj. Soenarmi, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra.
3. Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra.
4. Iful Novianto SH., MM atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya.
6. Kedua Orang Tua saya, atas segala motivasi, perhatian dan doanya dalam proses pengerjaan Skripsi ini.
7. Rekan-Rekan Mahasiswa seangkatan yang telah memberikan masukan dan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar Skripsi ini lebih sempurna sehingga bisa digunakan sebagai masukan bagi penulis lain dimasa yang akan datang.

Surabaya, 28 Juli 2020

Yogi Ananta Surya

## **ABSTRAK**

*Yogi Ananta Surya, 16012220, Judul skripsi adalah tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Mitra Dinamika Jaya.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir, tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Mitra Dinamika Jaya. Untuk membuktikan dan menganalisis diantara variabel pengembangan karir, tunjangan kesejahteraan penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.*

*Analisis data pada penelitian ini menggunakan program komputer IBM Statistik SPSS 21.0 dengan metode analisis regresi berganda. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,427 dengan presentase 47,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,541 dengan presentase 47,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).*

*Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci: kinerja karyawan, pengembangan kariur, tunjangan kesejahteraan*

## **ABSTRACT**

*Yogi Ananta Surya, 16012220, The title of this thesis is welfare benefits for employee performance at PT Putra Mitra Dinamika Jaya.*

*The purpose of this study was to analyze and explain the effect of career development, welfare benefits on employee performance at PT Putra Mitra Dinamika Jaya. To prove and analyze among career development variables, welfare benefits in this study use primary data by distributing questionnaires to employees. The sample in this study were 45 respondents. The sampling technique uses saturated samples.*

*Data analysis in this study used the IBM SPSS 21.0 Statistics computer program with multiple regression analysis methods. The regression coefficient value of the career development variable (X1) is 0.427 with a percentage of 47.9% of the employee performance variable (Y). The regression coefficient value of the welfare benefit variable (X2) is 0.541 with a percentage of 47.9% of the employee performance variable (Y).*

*The results of this study are career development has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, religiosity has a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: employee performance, career development, welfare ben*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>01</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	01
1.2. Rumusan Masalah .....	06
1.3. Tujuan Penelitian .....	06
1.4. Manfaat Penelitian .....	07
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>09</b>
2.1. Landasan Teori .....	09
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	09
2.1.2. Pengembangan Karir .....	12
2.1.3. Tunjangan Kesejahteraan .....	15
2.2. Penelitian Terdahulu .....	18
2.3. Kerangka Konseptual .....	22
2.4. Hipotesis .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	24
3.2. Definisi Variabel dan Operasional Variabel .....	24
3.2.1. Variabel Penelitian .....	24
3.2.2. Operasional Variabel .....	25
3.3. Lokasi Penelitian .....	30
3.4. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.4.1. Populasi .....	30
3.4.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.4.3. Teknik pengambilan sampel .....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.5.1. Instrumen penelitian .....	33
3.5.2. Jenis Dan Sumber Data .....	34
3.6. Teknik Keabsahan Data .....	35
3.6.1. Uji Validitas .....	35
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	36
3.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	36
3.7. Teknik Analisis Data .....	37

3.7.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	38
3.7.2.	Koefisien Korelasi (R) .....	39
3.7.3.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	39
3.7.4.	Uji Hipotesis .....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	42
4.1.1	Deskripsi Lokasi .....	42
4.1.2	Deskripsi Responden .....	43
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	46
4.1.4	Hasil Analisis Data .....	52
4.2	Pembahasan .....	64
4.2.1	Deskripsi Variabel Pengembangan Karir, Tunjangan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan.....	64
4.2.2	Pengaruh Variabel Pengembangan Karir .....	64
4.2.3	Pengaruh Variabel Tunjangan Kesejahteraan .....	65
4.2.4	Pengaruh Variabel Pengembangan Karir dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan .....	66
<b>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
5.1	Kesimpulan .....	68
5.2	Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	22
Gambar 4.1 Deskripsi jenis klamin .....	44
Gambar 4.2 Deskripsi usia.....	45
Gambar 4.3 Deskripsi pendidikan .....	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1	Pengumpulan Data dengan Kuesioner.....	33
Tabel 3.2	Skor Jawaban.....	34
Tabel 4.1	Skala Data .....	41
Tabel 4.2	Deskripsi Variabel Y .....	48
Tabel 4.3	Deskripsi Variabel X1 .....	49
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel X2 .....	51
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Variabel Y .....	54
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Variabel X1 .....	54
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas Variabel X2 .....	55
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas .....	57
Tabel 4.11	Grafik Uji Heteroskedastisitas .....	58
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi .....	60
Tabel 4.14	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuisiner Penelitian  
Tabulasi  
SPSS



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Manajemen sumber daya manusia menurut Rachmawati (2016:1) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut Sedarmayanti (2011:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus

melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan,

Menurut Torang (2016:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu yang akhirnya akan menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir karyawannya Menurut Busro (2018:275), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan

karir, promosi, maupun insentif untuk karyawan tersebut. Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berbagai macam masalah yang sering dialami oleh perusahaan adalah masalah insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial yang cukup berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja karyawan, dengan begitu diharapkan karyawan untuk lebih professional dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu dengan adanya tunjangan kesejahteraan hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik dan saling menguntungkan, sehingga karyawan sendiri akan berusahan untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan. Menurut Irma (2015:277) Tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan atas balas jasa apa yang dilakukannya karyawan terhadap perusahaan, karyawan dapat merasa nyaman dan tenang bagi pekerja dan

anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Kenyataan dilapangan saat ini sebagian besar perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan. Pengelolaan dan pengembangan

karir akan meningkatkan efek-efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Busro, 2018:275).

Pengembangan karir juga sangat penting bagi karyawan. Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang. Menurut Busro (2018:26) “istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya”. Berdasarkan hasil pengamatan pada di PT. Putra Mitra Dinamika Jaya yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi penempatan jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan karyawan yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian ataupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Sedangkan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya karyawan yang berpendidikan SLTA sederajat lebih mendominasi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan di atasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. sedangkan untuk pemberian tunjangan kesejahteraan masih belum merata ke seluruh karyawan ( Hasil opserfasi lapangan 2020).

Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA”**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, ada pun rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana deskripsi pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitraha Dinamika Jaya ?
- 3) Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitraha Dinamika Jaya ?
- 4) Apakah pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitraha Dinamika Jaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitraha Dinamika Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Mitraha Dinamika Jaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap perbaikan pendidikan dan para pembelajar di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan referensi bagi masyarakat dan karyawan yang ingin belajar tentang ilmu manajemen yang khususnya mengenai tentang pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan (PT. Putra Mitra Dinamika Jaya )

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan referensi bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan keputusan yang berkaitan perkembangan perusahaan.

- b. Bagi Universitas Wijaya Putra

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi Universitas Wijaya Putra sebagai bahan perbandingan untuk karya ilmiah fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi atau sebagai acuan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang sejenis.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau juga dapat diartikan sebagai kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Menurut Wirawan (2015:17) “kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, yang sering di Indonesiakan menjadi kata performa”. Sedangkan menurut Simamora (2014:13) menyatakan kinerja karyawan adalah “tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan”.

Menurut Harlie (2010:112) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manajemen terhadap sumber-sumber secara ekonomi dan berkaitan dengan finansial maupun non-finansial. Sedangkan menurut Nurul (2014:7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.1.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja bersama rekan.

3. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja. Menurut Prawirosentono (2013:27-32) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

#### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

#### **3. Disiplin**

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.2. Pengembangan Karir**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Busro (2018:271) menjelaskan, ”bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas”. Sedangkan menurut Busro, (2018:275) menyatakan bahwa “pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Busro (2018:275) menyatakan bahwa “istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir”. Sedangkan menurut Busro, (2018:275) menyatakan bahwa “Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan perencanaan karir seseorang pegawai,

dimana perencanaan karir tersebut mengupayakan peningkatan kemampuan serta kualitas pegawai.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Proses Pengembangan Karir**

Tujuan dari seluruh program pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai karir yang mereka inginkan, dalam hal ini upaya peningkatan karir pegawai dirancang dengan baik agar memperoleh hasil yang optimal bagi kelangsungan karir para pegawai dan tercapainya tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rivai (2010:291) bahwa, pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antar kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi
3. Meningkatkan rancangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai

Pada dasarnya pengembangan karir seseorang karyawan dilihat dari seberapa baik kinerjanya dalam bekerja. Meskipun didalam sebuah promosi menduduki suatu posisi tertentu suatu posisi tertentu ada yang mendasarkan pada siapa yang dikenal untuk memberikan umpan balik. Pegawai tentang prestasi kerjanya departemen SDM mengembangkan prosedur pekerjaan secara formal. Hal ini akan memungkinkan pegawai tersebut untuk menyesuaikan prestasi kerjanya, kesempatan pengembangan kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang

ditunjukkan oleh pegawai selama bekerja. Model pengembangan karir memperlihatkan bagaimana karyawan, manajer, dan organisasi memberikan kontribusi kepada perencanaan karir yang efektif, memastikan bahwa karir-karir memenuhi kemampuan-kemampuan dan minat-minat karyawan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2015:207) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Kepedulian Para atasan Langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang Berbagai Peluang Promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

### **2.1.3. Tunjangan Kesejahteraan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Tunjangan Kesejahteraan**

Manullang (2005;15) menyatakan bahwa “tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”.

Aruli (2011;15) menyatakan bahwa “tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik”. Sedangkan Irma (2015:277) menyatakan bahwa “tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik”

Berdasarkan uraian di atas bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan harus menyediakan sarana dan prasarana sebagai

tunjangan kesejahteraan tenaga kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan kesejahteraan. Dengan adanya peningkatan tunjangan kesejahteraan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.3.2 Tujuan tunjangan kesejahteraan**

Berikut ini adalah beberapa tujuan pemberian tunjangan. Menurut Simamora, (2004:181) menyatakan bahwa pada intinya pemberian tunjangan dilakukan untuk mensejahterahkan karyawan.

1. Bagi perusahaan
  - a. Meningkatkan hasil
  - b. Mengurangi kemangkiran dan perpindahan
  - c. Meningkatkan semangat kerja pegawai
  - d. Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi
  - e. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi
  - f. Mengurangi keluhan-keluhan
  - g. Mengurangi pengaruh serikat kerja
  - h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan
  - i. Kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan social
  - j. Memperbaiki hubungan masyarakat
  - k. Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya
  - l. Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah
  - m. Pegawai Memperbaiki kondisi kerja
  - n. Menambah perasaan aman
  - o. Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan

## 2. Bagi Pegawai

- a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidaktersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai
- b. Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah
- c. perseorangan Menambah kepuasan
- d. Membantu kepada kemajuan perseorangan
- e. Memberikan alat untuk dapat mengenal pegawai-pegawai lain
- f. Mengurangi perasaan tidak aman
- g. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
- h. Memberikan kompensasi tambahan

## 3. Dan manfaat program kesejahteraan karyawan adalah:

- a. Produktivitas bertambah
- b. Penarikan tenaga kerja yang efektif
- c. Menambah semangat kerja dan kesetiaan
- d. Perpindahan dan ketidakhadiran karyawan berkurang
- e. Hubungan masyarakat yang baik
- f. Mengurangi pengaruh serikat kerja, baik pengaruh yang sekarang
- g. Maupun pengaruh yang akan datang Mengurangi pengaruh ancaman campur tangan pemerintah lebih lanjut.

### **2.1.3.3. Indikator Tunjangan**

Maruli (2011;26) menyatakan bahwa indikator dalam tunjangan sebagai berikut

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

2. Menjamin asas keadilan.

Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

3. Bentuk tunjangan

Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memiliki acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan oleh penulis. Telah banyak penelitian sebelumnya yang mengkaji masalah pengalaman kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Ada beberapa perbedaan dan persamaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

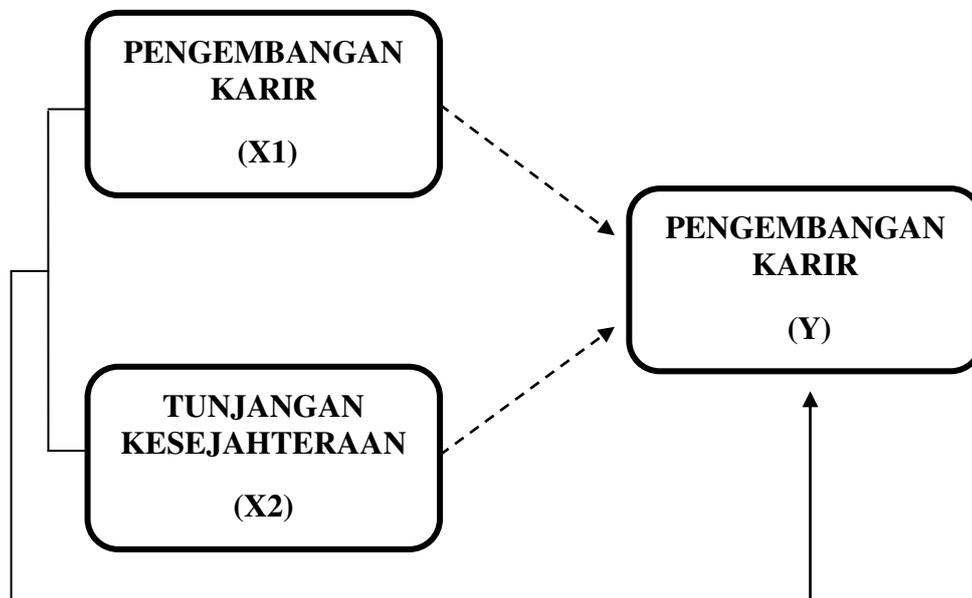
NO	Peneliti dan Tahun	Judul dan Sumber Pustaka	Tujuan	Variable	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhridwan kudi, Sukisno Selamat Riadi, Dirga Lestari AS (2017)	Pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. Volume 9, No 2, 2017	Untuk menguji apakah pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan sistem insentif sementara variable terikat adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan sistem insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Pengembangan karir dan kinerja karyawan	Insentif kerja
2	Ahmad Dani Isbiantoro (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Mitra Teknik Di Sidoarjo, Universitas Bhayangkara Surabaya	Untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik	variabel (kinerja karyawan) independen, dan variabel dependen (kompetensi, kompensasi, pengembangan karir)	Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis kedua diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.	Pengembangan karir dan kinerja karyawan	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi

3	Agustina Indriyani (2014)	Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01 (2014)	Untuk mengetahui pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia, dan untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia.	Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh antara gaji dan tunjangan kesejahteraan karyawan, sementara variable terikat adalah produktivitas kerja	Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja diketahui dari t hitung gaji	Tunjangan Kesejahteraan	Analisis Pengaruh Gaji, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
---	---------------------------	--	--	---	---	-------------------------	---

4	Achmat Risqy Fauzi, Nurul Iman, Abdul Fattah (2017)	Pengaruh Pengembangan Kariar, Loyalitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Pt. Citra Harapan Semesta Sidoarjo. Vol 2 Issue 3, 2017	Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Kariar, Loyalitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan Pada PT. Citra Harapan Semesta Sidoarjo.	Variabel terikat yaitu produktivitas karyawan serta variable bebas terdiri dari pengaruh pengembangan karir, loyalitas kerja dan kesejahteraan karyawan	Menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variable pengembangan karir, loyalitas kerja dan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas karyawan	Pengaruh Pengembangan Kariar, Kesejahteraan Karyawan	Loyalitas Kerja, Produktifitas Karyawan
5	Ahmad Latif Rahardianto1), Aziz Fathoni, SE. M.M2), Leonardo Budi Hasiholan, SE. M.M3) 2017	Pengaruh Kompensasi Tunjangan Kesejahteraan, Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Multi Servisindo Sarana Cabang Semarang) Vol 3, No 3 (2017)	untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan	Variable bebas kompensasi, tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan karyawan Variabel terikat produktivitas kerja karyawan	pengaruh masing-masing variabel, diketahui bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan	Tunjangan Kesejahteraan	Pengaruh Kompensasi Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Sebelum menggambarkan kerangka berpikir, disini peneliti menjelaskan alur penelitian seperti dibawah ini :



**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Konseptual**

Keterangan :

-----> = Berpengaruh secara parsial

————> = Berpengaruh secara simultan

Y = Variabel dependen ( kinerja)

X1 = Variabel independen (pembangunan karir)

X2 = Variabel independen (tunjangan kesejahteraan karyawan )

## 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, 24) hipotesis merupakan “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Sedangkan menurut Juliandi (2013, 45) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor – faktor :

- Pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya
- Pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya
- Tunjangan kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Sugiyono (2012:3) menyatakan penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian berdasarkan jenis data dan eksplanasi (penjelasan). Jenis data dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme.

Sedangkan dalam jenis ekplanasi peneliti menggunakan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih” Peneliti menggunakan jenis penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Mitra Dinamika Jaya.

#### **3.2. Definisi Variabel dan Operasional Variabel**

##### **3.2.1. Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61).

### **3.2.1.1 Variabel dependen**

Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

### **3.2.1.2 Variabel independen**

Variabel independen disebut juga dengan stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel dependen atau variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen adalah pengembangan karir (X1) Tunjangan kesejahteraan karyawan (X2).

## **3.2.2. Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2012) definisi operasional variabel merupakan penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam menentukan definisi operasional variabel diperlukan menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabelvariabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian dapat dilakukan secara benar. Definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **3.2.2.1 Variabel Dependen (Kinerja)**

Kinerja adalah “kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan” indikator dalam penelitian yaitu:

### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 3.2.2.2 Variabel Independen

Kinerja adalah “kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan” indikator dalam penelitian yaitu:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

#### 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

#### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

##### **3.2.2.2.1 Variabel Pengembangan Karir**

Menurut Busro (2018:275) “pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu; Menurut Siagian (2015:207) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### 1. Perlakuan yang Adil dalam Berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

#### 2. Kepedulian Para Atasan Langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

### 3. Informasi tentang Berbagai Peluang Promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. Tunjangan kesejahteraan karyawan (X2)

#### **3.2.2.2.1 Variabel Tunjangan Kesejahteraan**

Manulang (2005:15) menyatakan bahwa “tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya”. Menurut Maruli (2011:26) menyatakan bahwa indikator dalam tunjangan sebagai berikut

1. Memotivasi karyawan dalam bekerja. Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
2. Menjamin asas keadilan. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara

adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan

3. Bentuk tunjangan. Tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang.

### **3.3. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Putra Mitra Dinamika Jaya yang berlokasi di Kelurahan Kandangan, Kecamatan Benowo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur,

### **3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 2018 ). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Putra Mitra Dinamika Jaya yang berjumlah 45 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) menyatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel diperlukan metode tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi / atau *sampling jenuh* dan sampel yang di gunakan sebanyak 45 karyawan

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut sugiyono (2012:125) menyatakan “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Menurut Arikunto (2010:112) menyatakan jika sampel kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya dan bila subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 45 karyawan pada PT Putra Mitra Dinamika Jaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013:185) menyatakan *sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) menyatakan “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data”. Sedangkan menurut Komariah (2011:103) pengertian teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut: “Pengumpulan data dalam penelitian ilmiah adalah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan.” Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan kuesioner.

## **1. Wawancara**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan dengan responden. Sugiyono (2012:231) menyatakan “wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”. Dalam hal ini peneliti mewawancarai karyawan pada PT. Putra Mitra Dinamika Jaya untuk mengetahui secara langsung tentang pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kuesioner**

Menurut Sugiono (2014:142) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana responden hanya dapat memilih salah satu jawaban yang sudah disiapkan oleh peneliti. Alasan peneliti menggunakan angket tertutup antara lain:

- 1) Angket tertutup memberikan kemudahan kepada responden dalam memberikan jawaban.
- 2) Angket tertutup lebih praktis.
- 3) Keterbatasan waktu penelitian.

Menurut Arikunto (2010:268) menyatakan prosedur penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan tujuan apa yang akan dicapai dengan kuesioner.
- 2) Mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner.
- 3) Menjabarkan setiap variabel menjadi indikator yang lebih spesifik dan tunggal.

**Tabel 3.1**  
**Pengumpulan Data dengan Kuesioner**

No	Variabel	Indikator	Sasaran
1	Kinerja Karyawan	Efektivitas dan efisiensi	Manajer / Atasan
		Otoritas dan tanggung jawab	
		Disiplin	
		Inisiatif	
2	Pengembang Karir	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Karyawan
		Kepedulian para atasan langsung	
		Informasi tentang berbagai peluang promosi	
3	Tunjangan Kesejahteraan	Memotivasi karyawan dalam bekerja	
		Menjamin asas keadilan	
		Bentuk tunjangan	

Sumber: data primer yang diolah 2018

### 3.5.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:92) menyatakan instrumen penelitian untuk penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data, serta instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitat yan akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut

Sugiyono (2012:93) menyatakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Pilihan terhadap masing-masing jawaban memiliki skor sebagai berikut;

**Tabel 3.2**  
**Skor Jawaban**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Alternatif Jawaban</b>
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: data yang diolah 2018

### **3.5.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.2.1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber intern yaitu mengadakan pertemuan dengan obyek penelitian atau pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian, melihat secara langsung keadaan dari obyek yang diteliti atau mengadakan wawancara dengan para pekerja dan pihak perusahaan, serta tanggapan responden terhadap kuesioner.

### 3.5.2.2. Data Sekunder

Data yang langsung didapat dari pihak perusahaan misalnya: data tentang sejarah berdirinya perusahaan, data tentang struktur organisasi perusahaan dan beberapa data yang diberikan dari pihak perusahaan.

## 3.6. Teknik Keabsahan Data

### 3.6.1. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur. Penelitian menggunakan instrument validitas konstruk (*Construk Validity*) dengan teknik korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan peneliti dalam teknik korelasi *produk moment* yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sudijono (2008:206)

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi

N : Banyaknya data keseluruhan

$\sum X$  : Jumlah skor X

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi sedangkan instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka ( $r$ ) yang diperoleh ( $r_{hitung}$ ) dikonsultasikan dengan ( $r_{tabel}$ ). Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  sedangkan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan *Software SPSS*.

### **3.6.2. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghozali (2011:11). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011:11).

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik

akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Model regresi mensyaratkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan/diajukan.

Analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode analisis linier berganda, dikarenakan adanya variabel bebas (independen) yang lebih dari satu dan terdapat satu variabel terikat (dependen). Penelitian menggunakan analisis linier berganda yang dinyatakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan metode statistik dimana dalam melakukan perhitungan statistiknya menggunakan program *Statistical Package Social Scienses* (SPSS) versi 20.

### 3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2014:277) menyatakan “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator”. Dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja. Menurut Sugiyono (2014:277) menyatakan persamaan regresi linier berganda rumus yang ditetapkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Sumber: sugiyono (2014:277)

Keterangan :

$Y$  : Kinerja

$a$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi

$x_1$  : Pengembangan karir

$x_2$  : Tunjangan kesejahteraan

$\varepsilon$  : error, variabel gangguan

### **3.7.2. Koefisien Korelasi (R)**

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011:95).

### **3.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

### **3.7.4. Uji Hipotesis**

#### **3.7.4.1. Uji F (Simultan)**

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah yang digunakan pengujian dengan menggunakan Uji F yaitu :

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar  $\alpha=5\%$

Tingkat signifikansi 0,05% atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

2. Mengitung Uji F (*F-test*)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 \cdot K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien determinasi gabungan

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah sampel

3. Kriteria Pengambilan keputusan

a.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

b.  $H_0$  tidak berhasil di terima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

#### 3.7.4.2. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh atau variabel dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih besar dari r table, membuktikan bahwa variabel dependen secara individual mempengaruhi dependen (Ghozali,2016). Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki profitabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

## 2. Menghitung Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien korelasi

$r^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

## 3. Kriteria pengambilan keputusan.

a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

b.  $H_0$  tidak diterima  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Lokasi / Obyek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Profil Perusahaan**

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Putra Mitraga Dinamika Jaya. PT Putra Mitraga Dinamika Jaya merupakan badan usaha bernaungan hukum perseroan terbatas (PT). Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur industri kendaraan bermotor. PT Putra Mitraga Dinamika Jaya berlokasi di JL Raya Kandangan No 03, RT 006/01, Surabaya, 60199, Kandangan, Benowo, Surabaya, Jawa Timur 60199.

PT Putra Mitraga Dinamika Jaya didirikan pada tanggal 03 Juni 2008. Sampai saat ini telah tumbuh berkembang sebagai perusahaan di bidang kendaraan bermotor perkembangan perusahaan ini cukup cepat dan signifikan karena sebelum membangun perusahaan ini pemilik perusahaan sudah menjadi tenaga ahli yang sudah berkecimpung dibidangnya. Ini bisa di buktikan dari pengerjaan unit kusus *Real gate* (pengangkut sepeda motor) yang sudah di produksi ratusan unit.

Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan banyaknya permintaan pasar perusahaan ini juga memberikan nilai tambah pada pelayanan konsumen yang sangat baik serta meningkatnya kualitas produk yang sangat baik.

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi**

**Visi :**

*Menjadi Perusahaan Unggul Utama serta tangguh dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional yang berkelanjutan untuk membangun masadepan yang bermanfaat pada masyarakat*

**Misi :**

1. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan asas kemanfaatan bagi semua pihak yang terlibat dalam prinsip berkelanjutan.
2. Membangun komukasi dan membentuk kemitraan yang erat dengan seluruh perseorangan badan usaha dan badan hukum dengan asas kebersamaan.
3. Memberikan kepastian hukum (perjanjian) yang diberikan kepada perusahaan (mitra kerja)
4. Membangun perusahaan yang memberikan nilai tambah bagi semua pihak yang terlibat dengan memberika solusi di sertai data/bukti/ analisa yang berwawasan lingkungan sejalan dengan perkembangan teknologi.

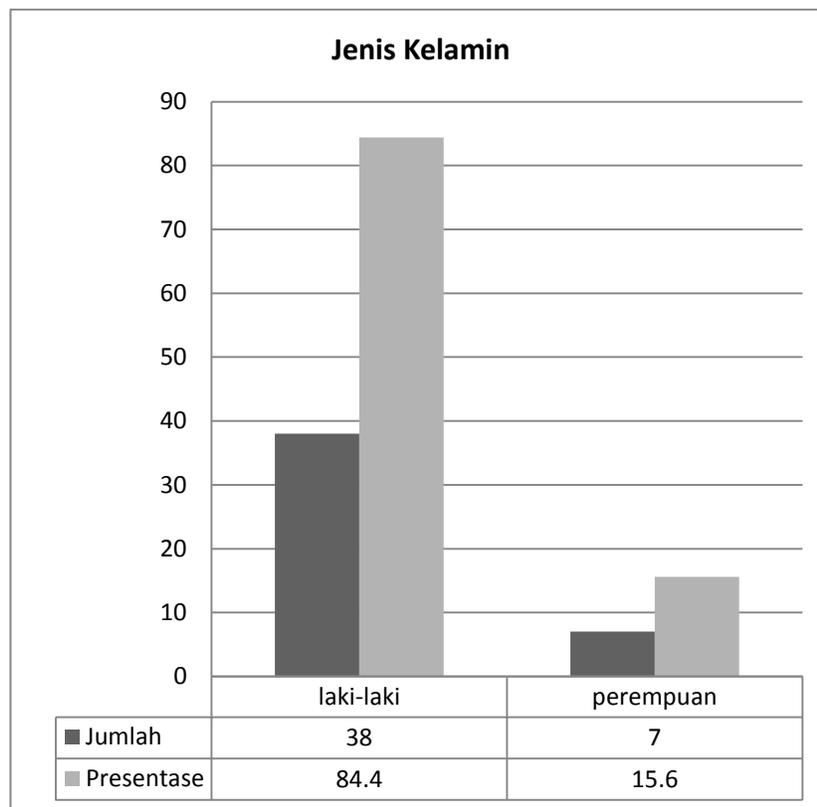
#### **4.1.2 Diskripsi Responden**

Dibawah ini disajikan deskripsi responden yang disusun dalam bentuk gambar untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri-ciri responden. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Deskripsi responden merupakan sifat-sifat yang dimiliki responden berkaitan dengan identitas dari orang tersebut.

#### 4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden yang dapat dilihat pada gambar 4.1

**Gambar 4.1**



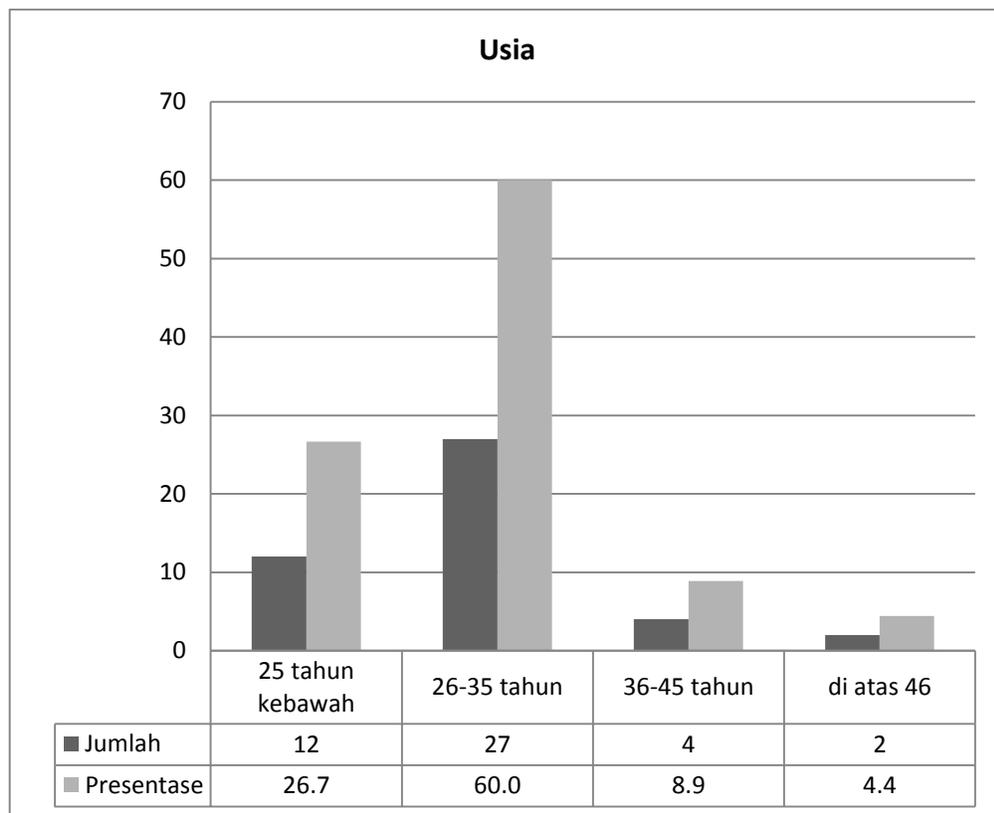
Sumber :Data sekunder, yang diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki laki sebesar 84,4% atau 38 orang, sedangkan responden perempuan sebesar15,6% atau 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan di PT Putra Mitra Dinamika Jaya sebagian besar adalah laki laki.

#### 4.1.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada gambar 4.2

**Gambar 4.2**



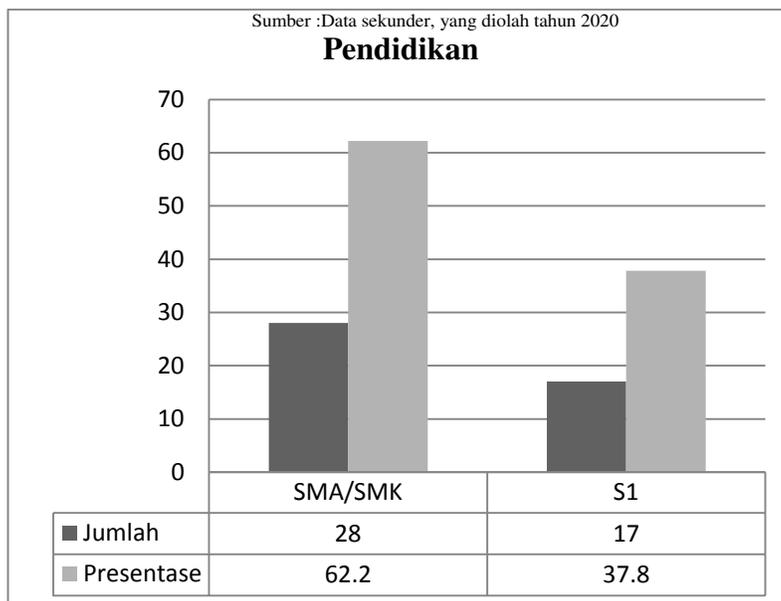
Sumber :Data sekunder, yang diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.3, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 60% atau 27 orang berusia antara 26 sampai 35 tahun, kemudian disusul responden sebesar 26,7% atau 12 orang berusia 25 tahun kebawah, kemudian disusul responden sebesar 8,9% atau 4 orang berusia antara 35 sampai 45 tahun, dilanjutkan responden 4,4% atau 2 orang berusia antara diatas 46 tahun.

#### 4.1.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang pendidikan dari responden yang dapat dilihat pada gambar 4.3

**Gambar 4.3**



Sumber data sekunder, yang diolah tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.3, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berlatar belakang pendidikan sma/smk yaitu sebanyak 62,2% atau 28 orang dibandingkan dengan responden berlatar belakang s1 sebanyak 37,8% atau 17 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan di PT Putra Mitra Dinamika Jaya sebagian besar berlatar belakang SMA/SMK.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif juga dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui korelasi, melakukan prediksi dengan regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata - rata data sampel atau populasi, hanya perlu diketahui bahwa dalam analisis korelasi, regresi atau membandingkan dua nilai rata – rata atau lebih tidak perlu diuji signifikansinya Sugiyono(2018).

Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Dari sebaran responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan atas jawaban responden tersebut. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor jawaban. Penulis menggunakan rentang skala dengan bobot tertinggi adalah 45 dan bobot terendah adalah 1. Jumlah kelas 4 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

**Tabel 4.1 Skala Data**

Skala Data	Kelas	Kategori
1.	$1,00 < a \leq 1,75$	Sangat Rendah
2.	$1,76 < a \leq 2,50$	Rendah
3.	$2,51 < a \leq 3,25$	Tinggi
4.	$3,26 < a \leq 4,00$	Sangat Tinggi

#### 4.1.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 4.2 Deskripsi  
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
Y1 .1	0	0	0	0	16	35,6	29	64,4	3,64	3,53	3,57
Y1 .2	0	0	3	6,7	12	26,7	28	62,2	3,42		
Y1 .3	0	0	3	6,7	21	46,7	21	46,7	3,4	3,51	
Y1 .4	0	0	0	0	17	37,8	28	62,2	3,62		
Y1 .5	0	0	1	2,2	16	35,6	28	62,2	3,6	3,6	
Y1 .6	0	0	0	0	17	37,8	28	62,2	3,62	3,62	

Sumber Data Sekunder, yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator efektivitas dan efisiensi pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,53, sedangkan rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator otoritas dan tanggung jawab berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,51, kemudian rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator disiplin berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,6, kemudian rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator Inisiatif berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$

dengan nilai mean sebesar 3,62, Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat terendah dengan nilai interval sebesar 3,4 karena kinerja telah dipersepsikan baik oleh karyawan dan indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada tingkat tertinggi dengan nilai interval sebesar 3,62 karena karyawan dirasa memiliki tanggung jawab untuk dalam pekerjaan. Jadi untuk gambaran variabel kinerja karyawan berada pada nilai 3,57 dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi.

#### 4.1.3.2 Pengembangan Karir (X1)

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Pengembangan Karir (X1)**

Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
X1.1	0	0	0	0	17	37,8	28	62,2	3,56	3,49	3,46
X1.2	0	0	4	8,9	12	26,7	29	64,4	3,42		
X1.3	0	0	3	6,7	21	46,7	21	46,7	3,40	3,33	
X1.4	0	0	8	17,8	17	37,8	20	44,4	3,26		
X1.5	0	0	1	2,2	16	35,6	28	62,2	3,60	3,57	
X1.6	0	0	3	6,6	15	33,3	27	60,0	3,53		

Sumber Data Sekunder, yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator perlakuan yang adil dalam berkarir pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,49, sedangkan rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator kepedulian para atasan langsung berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,33, kemudian rata-rata responden menyatakan setuju pada indicator informasi tentang berbagai peluang promosi berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,57, Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berada pada tingkat terendah dengan nilai interval sebesar 3,33 beberapa karyawan belum mampu untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan indikator Informasi tentang berbagai peluang promosi berada pada tingkat tertinggi dengan nilai interval sebesar 3,62 karena karyawan dirasa memiliki tanggung jawab untuk dalam pekerjaan. Jadi untuk gambaran variabel kinerja karyawan berada pada nilai 3,46 dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi.

#### **4.1.3.3 Tunjangan Kesejahteraan (X2)**

Hasil analisis deskriptif variabel Tunjangan Kesejahteraan pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Tunjangan Kesejahteraan (X2)**

Pernyataan	STS		TS		S		SS		Mean		
	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	Pernyataan	Indikator	Variabel
X2.1	0	0	0	0	19	42,2	26	57,8	3,58	3,6	3,55
X2.2	0	0	0	0	17	37,8	28	62,2	3,62		
X2.3	0	0	3	6,7	21	46,7	21	46,7	3,40	3,39	
X2.4	0	0	2	4,4	20	44,4	22	48,9	3,37		
X2.5	0	0	1	2,2	10	22,2	34	75,6	3,73	3,66	
X2.6	0	0	0	0	19	42,2	26	57,8	3,58		

Sumber :Data Sekunder, yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator memotivasi karyawan dalam bekerja pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,36, sedangkan rata-rata responden menyatakan setuju pada indikator menjamin asas keadilan berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,39, kemudian rata-rata responden menyatakan setuju pada indicator informasi tentang Bentuk tunjangan berada pada interval  $3,26 < a \leq 4,00$  dengan nilai mean sebesar 3,66, Maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan berada pada tingkat terendah dengan nilai interval sebesar 3,39 beberapa karyawan belum mampu untuk menjamin asas keadilan dan indikator Informasi tentang bentuk tunjangan

berada pada tingkat tertinggi dengan nilai interval sebesar 3,66 karena karyawan dirasa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan. Jadi untuk gambaran variabel tunjangan kesejahteraan berada pada nilai 3,55 dimana termasuk dalam kategori sangat tinggi.

#### **4.1.4 Hasil Analisis Data**

##### **4.1.4.1 Uji Validitas**

Suatu instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau data. Sugiyono (2016: 168) mengemukakan bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

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

Hasil pengujian validitas terhadap variabel pengembangan karir (X1), tunjangan kesejahteraan (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1),  
Tunjangan Kesejahteraan (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y) dengan  
Pembanding  $r_{Hitung}$  dengan  $r_{Tabel}$**

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

Berdasarkan tabel 4.5. diatas, dapat diketahui bahwa pengujian validitas terhadap variabel pengembangan karir (X1), tunjangan kesejahteraan (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang dilakukan dengan perhitungan  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  yaitu  $df = (n - 2)$  yakni  $45 - 2 = 43$ , dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,294 dan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan setiap indikator yang dituangkan dalam angket dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Pada tampilan tabel 4.6 menunjukkan nilai-nilai *cronbach alpha* untuk variabel produktivitas kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja.

##### 4.1.4.2.1 Kinerja(Y)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,815	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

Pada tampilan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel kinerja menunjukkan nilai > 0,70 yang berarti reliabel.

##### 4.1.4.2.2 Pengembangan Karir (X1)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,862	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

Pada tampilan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa untuk variabel pengembangan karir menunjukkan nilai  $> 0,70$  yang berarti reliabel.

#### 4.1.4.2.3 Tunjangan Kesejahteraan (X2)

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kesejahteraan(X2)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,872	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

Pada tampilan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan menunjukkan nilai  $> 0,70$  yang berarti reliable.

#### 4.1.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal yaitu dilakukan dengan metode Kolmogorov – Smirnov dan Shapiro Wilk. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah (Sumarsono, 2002) :

- Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya  $< 5\%$ , maka distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya  $> 5\%$ , maka distribusi adalah normal.

Berikut adalah tabel hasil uji normalitas dengan perhitungan statistik dengan menggunakan *SPSS* :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03363081
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,092
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tampilan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa untuk penyebaran data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi atau probabilitasnya  $> 5\%$ ,

#### **4.1.4.3.2 Uji Multikolinearitas**

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

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

a. Dependent Variable: KINERJA

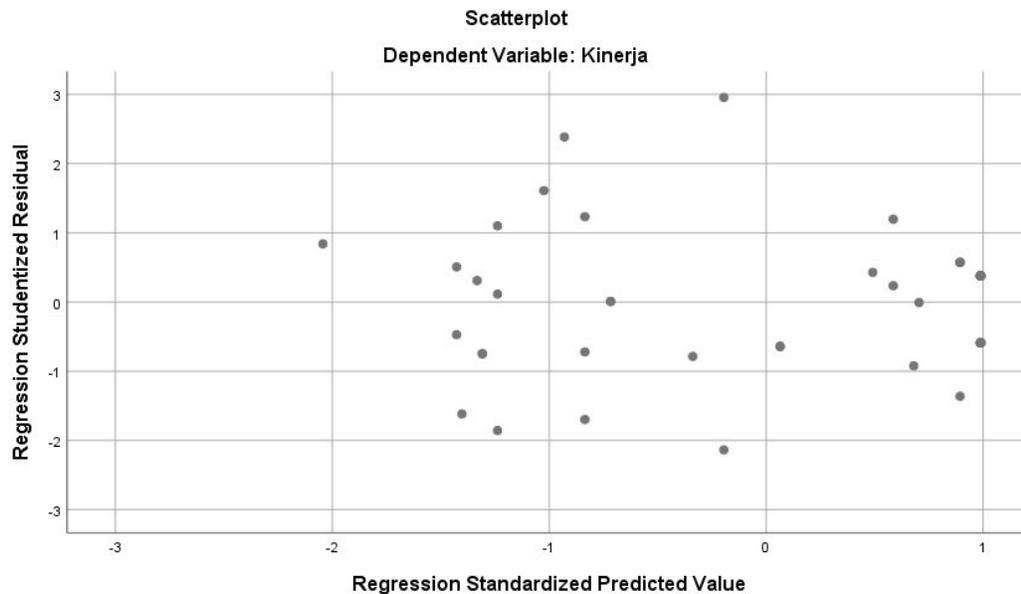
Sumber: Lampiran x

Berdasar Tabel X diinterpretasikan bahwa variabel independen yaitu Pengembangan Karir (PK) dan Tunjangan Kesejahteraan (TK) memiliki *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang tidak melebihi dari 10 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel independen bebas multikolinearitas atau tidak saling memiliki keterkaitan.

#### 4.1.4.3.3 Uji Heterokedasitas

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

**Gambar 4.11**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar X dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak terjadi heterokedasitas atau terjadi homoskedasititsitas.

#### 4.1.4.4 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen, yaitu perkembangan karir (X1), dan tunjangan kesejahteraan (X2) terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja (Y) (Ghozali, 2009). Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032
PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000

Sumber : Lampiran H output SPSS 2020

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 3.102 + 0,201 X_1 + 0,664 X_2 + 1.400$$

- a. Nilai konstanta sebesar 3.102. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor
- b. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,201, hal ini berarti bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,201 kali 1 (satu) satuan

dengan asumsi variabel lainnya tetap, begitu sebaliknya. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika pengembangan karir karyawan semakin baik maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.

- c. Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) sebesar 0,664, hal ini berarti bahwa jika variabel tunjangan kesejahteraan meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,664 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika tunjangan kesejahteraan karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.

#### **4.1.4.5 Analisis Koefisien Determinasi**

Berikut adalah hasil R-Square yang dapat dilihat dari tabel koefisien determinasi dengan perhitungan statistik dengan menggunakan *SPSS* versi 21 :

**Tabel 4.13****Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,799	1,058

a. Predictors: (Constant),

TUNJANGAN\_KESEJAHTERAAN,

PENGEMBANGAN\_KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Lampiran H output *SPSS* 2020

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,808 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan terhadap variabel terikat kinerja (Y) sebesar 80,8%, Artinya, pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,8%, sedangkan sisanya 19,2% ( $100\% - 80,8\% = 19,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**4.1.4.6 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen dengan variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Berikut adalah hasil uji F (simultan) yang dapat dilihat dari tabel ANOVA dengan perhitungan statistik menggunakan *SPSS* versi 21 berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,235	2	99,118	88,556	,000 <sup>b</sup>
	Residual	47,009	42	1,119		
	Total	245,244	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN\_KESEJAHTERAAN,  
 PENGEMBANGAN\_KARIR

Sumber : Lampiran H, output SPSS 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi yang sebesar  $0,000 < 0,05$ .

#### 4.1.4.7 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengembangan karir (X1) dan variabel tunjangan kesejahteraan (X2) secara parsial atau individual terhadap variabel kinerja (Y). Berikut adalah hasil uji t (parsial) yang dapat dilihat dari *table Coefficients<sup>a</sup>* dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 21 berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Lampiran H output *spss* 2020

Seperti uji F yang dimudahkan dengan aplikasi SPSS, maka uji t juga dapat dengan mudah ditarik kesimpulannya. Apabila nilai *prob. t* hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (dari t hitung tersebut) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai *prob. t* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas pengembangan karir (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada  $\alpha$  5% atau

dengan kata lain, pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf keyakinan 93%.

2. Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf keyakinan 98%.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir, Tunjangan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan.**

Hasil pengujian deskriptif statistik bahwa variabel Pengembangan Karir dikategori baik dengan nilai interval 3,46 karena para parakaryawan selalu mendapatkan informasi tentang promosi jabatan , variabel Tunjangan Kesejahteraan dalam kategori baik hal ini dapat dipastikan karena skor interval sebesar 3,55 karena setiap karyawan memiliki tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua dan lainnya yang membuat karyawan sejahtera dan merasa dihargai di perusahaan , dan variabel kinerja pegawai juga dalam kategori baik karena mempunyai interval 3,57 karna karyawan selalu merasa aman, nyaman serta selalu dihargai oleh perusahaan.

### **4.2.2 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,427, hal ini berarti bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,427 kali 1 (satu) satuan

dengan asumsi variabel lainnya tetap, begitu sebaliknya. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik, begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi  $t$  untuk variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini bisa disebabkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Pada variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) mendapatkan hasil 93% yang menjawab sangat setuju dan 37,5 yang menjawab setuju. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari segi pengembangan karir sangat mempengaruhi tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan karyawan.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Putra Mitra Dinamika Jaya di Kecamatan Benowo, Kota Surabaya.

#### **4.2.3 Pengaruh Variabel Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan ( $X_2$ ) sebesar 0,541, hal ini berarti bahwa jika variabel tunjangan kesejahteraan meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,541 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika tunjangan kesejahteraan karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.

Nilai signifikansi t untuk variabel tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian variabel X2 tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini bisa disebabkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tunjangan kesejahteraan karyawan.

Pada variabel tunjangan kesejahteraan (X2) mendapatkan hasil 98% yang menjawab sangat setuju dan 46,8 yang menjawab setuju. Dari hal ini dapat dilihat bahwa dari tunjangan kesejahteraan sangat mempengaruhi tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan.

Jadi hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Putra Mitra Dinamika Jaya di Kecamatan Benowo, Kota Surabaya.

#### **4.2.4. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji tabel Anova atau Uji F secara empiris nilai F hitung sebesar 88,556 dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 yang memiliki pengertian bahwa nilai signifikan pada uji F menunjukkan nilai yang dibawah 0,05 atau 5%. Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Putra Mitra Dinamika Jaya.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Putra Mitra Dinamika Jaya. Dengan selalu memberikan suport terhadap bawahan sehingga karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dan setiap tahun perusahaan mengadakan *gathering* agar karyawan terus termotifasi. Maka dari itu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis statistic deskriptif menjelaskan bahwa Pengembangan karir mempunyai keadaan yang baik, tunjangan kesejahteraan mempunyai keadaan yang baik, kinerja pegawai juga mempunyai keadaan yang sangat baik, sehingga pengembangan karir, tunjangan kesejahteraan dan kinerja pegawai di PT. Putra Mitraa Dinamika Jaya dalam kondisi yang baik.
2. Variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai PT. Putra Mitraa Dinamika Jaya.
3. Tunjangan kesejahteraan (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai PT. Putra Mitraa Dinamika Jaya.
4. Variabel pengembangan karir (X1), dan tunjangan kesejahteraan karyawan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pegawai PT. Putra Mitraa Dinamika Jaya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran – saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel tunjangan kesejahteraan

memiliki pengaruh paling besar, sehingga perusahaan perlu melakukan popla perbaikan yang signifikan untuk skala upah agar terjadi keadilan dan transparansi karyawan, guna karyawan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya.

2. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir perlu di lakukan peningkatan dan perbaikan dengan cara setiap proses mutasi ,peningkatan jabatan harus dilakukan penilaian kerja karyawan tahunan.
3. Karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki penulis pada penelitian ini, maka diharapkan untuk penelitian yang akan datang berkaitan kinerja karyawan disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan mengurangi atau menambah variabel-variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Agustina Indriyani.2014.*Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department.Pt. Export Leaf Indonesia*. Universitas Islam Batik Surakarta. ISSN :1693-0827.Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.
- Agustina Indriyani.2014.*Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department.Pt. Export Leaf Indonesia*. Universitas Islam Batik Surakarta. ISSN :1693-0827.Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.
- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Program Manajemen Bisnis*. Agora Vol.1, No.3, 2013. <http://studentjournal.petra.ac.id> ,
- Ali Wairooy.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Politeknik Informatika Nasional Makassar.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani.2015, *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Universitas Riau, Pekanbaru. Vol VII No 1.
- Arikunto, Suharsimi 2009. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan prakter*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Budi Prayitno. 2011. *Tunjangan Kinerja Daerah Dan Bangkrutnya Apbd Di Sejumlah Daerah*. PKPPA I Lembaga Administrasi Negara, Jl. Kiara Payung, Sumedang, Jurnal Wacana Kinerja Volume 14 No. 2 November 2011 (304-319).
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Harlie. M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.Karyawan*.Vol.11,No.2,Oktober 2010 <http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id>,
- Hasibuan, Malayu, S.P 2010. *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, Ade. 2015, *Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) Di Kecamatan Dolo Selatan Kabupaten Sigi*. Jurnal.Universitas Tadulako.
- Jecqueline Fritzie Najooan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere. 2017. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907–4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kenny Yulianto Kurniawan.2015, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global*. Jurnal. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Vol 3 No 2.
- Kudsi, M.R., Riadi , S.S., dan As, D.L. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan system insentif terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9, No. 2, Hal 85-93
- Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Manullang. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maruli, WO., Sutjana, IDP., & Indrayani, AW. 2011. *Perbandingan Myofascial Release Technique dengan Contract Relax Stretching terhadap Penurunan Nyeri pada Sindrom Myofascial Otot Upper Trapezius*. *Majalah Ilmiah Fisioterapi Indonesia (MIFI)*, vol. 3, no. 1.
- Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 <http://ejournal.undiksa.ac.id>
- Merisa Dewi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Pt. Bni Kantor Cabang Pembantu Medan*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. NPM : 1620030055.
- Moh. Diky Khoirul Ashvia.2015, *Peningkatan Kinerja SDM dan Disiplin Kerja Melalui Pengawasan dan Pengembangan Karir (studi kasus di PT. Teh Gopek Cipta Utama Slawi*. Jurnal. UNISSULA, Semarang.
- Muh Ridwan kudsi, Sukisno Selamat Riadi, Dirga Lestari .2017. *Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda. Jurnal

- Manajemen. Print ISSN: 0285-6911 - Online ISSN: 2528-1518. Volume 9 (2) 2017, 85-93.
- Prawirosentono, Suyadi. 2013. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta.
- Rachmawati, Watie. 2016 *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung*. STIE Ekuitas Bank Jabar Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol .9 No. 1 2016
- Rahmisyari..2017. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Satu Pintu Kota Gorontalo*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Regina Glasedy Kasegar.2013, *Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departmen Store Manado Town Square*, Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado, halaman 906-916. ISSN 2303-1174.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewel dan Greis Sendow.2015, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Universitas Sam Ratulangi, Manado, Volume 15 No. 05.
- Riski Vahdist, Mahfudz1. 2017. *Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah)*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-15 ISSN (Online): 2337-3792
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Samsu Hendriatna1. 2019. *Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini*. Fakultas Ekonomi Universitas Perju
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Karywan Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : PT Refika Aditama
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol.7, No.1, Januari 2015

- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora , Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Yogyakarta: bagian penerbitan STIE YKPN
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukirman, Ayu Mega Yessica. 2011. *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di Rumah Sakit Jiwa Surakarta)*”.Skripsi Thesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 37 No. 1 Agustus 2016.
- Torang, Syamsir. 2016. *Fungsi-FungsiNilai Budaya Lokal pada Organisasi Publik*. Universitas Indonesia Timur. Masyarakat Kebudayaan dan Politik Vol. 29 No. 3 Tahun 2016
- Wahyudi Kurniawan, Muhammad Ali, Saiful Ichwan. 2015. *Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Tunas Papua Jaya ( 31-35 )*
- Wandi, dkk. 2019. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten*. *Jurnal Ekonomi Vokasi* Vol 2 No 2 Juli 2019
- Wibowo ( Nurul 2014:7). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2015. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN  
TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA**

---

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuesioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Adapun judul skripsi yang saya buat yaitu **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA”** Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu/Saudara dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara saya ucapkan terimakasih.

Surabaya, 10 Juni 2020

Hormat saya,

YOGI ANANTA SURYA

**PETUNJUK PENGISIAN**

Mohon berikan tanda *Check List* (√) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan pendapat anda.

**KETERANGAN JAWABAN**

**1 : Sangat Tidak Setuju**

**2 : Tidak Setuju**

**3 : Setuju**

**4 : Sangat Setuju**

**DATA RESPONDEN**

*Petunjuk Pengisian :*

*Berikan tanda (√) untuk setiap jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.*

1. Nama : .....

2. Alamat : .....

3. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

4. Usia anda pada saat ini :

25 tahun kebawah

36 - 45 tahun

26 - 35 tahun

Diatas 46 tahun

5 . Pendidikan :

SMA/SMK

S1

No.	Instrumen	1	2	3	4	Skor
	<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>	STS	TS	S	SS	
1.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan pemilihan cara yang baik.					
2.	Memaksimalkan hasil yang kita inginkan dengan bahan yang minim.					
3.	Bertanggungjawab atas tugas yang di berikan					
4.	Manajer berhak memberikan perintah kepada bawahan.					
5.	Karyawan berhak mendapat jaminan kesehatan agar lebih nyaman dalam bekerja.					
6.	Pemberian insentif ke karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja.					

No.	Instrumen	1	2	3	4	Skor
	<b>Variabel Pengembangan Karir (X1)</b>	STS	TS	S	SS	
1.	Atasan selalu memberikan suport terhadap bawahan.					
2.	profesionalisme harus di butukan dalam menjalankan pekerjaan.					
3.	berkerja sama sangat dibutuhkan dalam bekerja.					
4.	atasan memberikan pelatihan kerja guna meningkatkan kemampuan karyawan.					
5.	skill mempunyai peranan penting dalam mempercepat pekerjaan.					
6.	Pekerja berhak mendapatkan promosi apabila kinerjanya terus meningkat.					

No.	Instrumen	1	2	3	4	Skor
	<b>Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X2)</b>	STS	TS	S	SS	
1.	perusahaan mencukupi kebutuhan karyawan dalam hal meminimalisir resiko dalam bekerja.					
2.	Tiap tahun perusahaan mengadakan gaathering supaya karyawan terus termotifasi.					
3.	Asaskeadilan selalu di junjung tinggi dalam suatu perusahaan.					
4.	tunjangan yang di berikan membuat saya di hargai oleh perusahaan.					
5.	upah yang di berikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan anda.					
6.	perusahaan memberikan bonur apabila karyawan bekerja dengan baik.					

## Lampiran SPSS

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	38	84,4%
Perempuan	7	15,7%
Total	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah

### Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	12	26,7%
26 - 35 tahun	27	60%
36 - 45 tahun	4	8,9%
> 46 tahun	2	4,4
Total	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah

### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	0	0%
SMA / SMK	3	5%
Diploma	19	33%
Sarjana	21	37%
Magister	14	25%
Total	57	100%

Sumber: Data primer yang diolah

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	KINERJA
Y1.1	Pearson Correlation	1	,633**	,260	,570**	,313*	,475**	,739**
	Sig. (2-tailed)		,000	,084	,000	,036	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	,633**	1	,515**	,524**	,384**	,383**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,009	,009	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	,260	,515**	1	,366*	,094	,143	,589**
	Sig. (2-tailed)	,084	,000		,013	,538	,348	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	,570**	,524**	,366*	1	,533**	,622**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,013		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	,313*	,384**	,094	,533**	1	,533**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,036	,009	,538	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y1.6	Pearson Correlation	,475**	,383**	,143	,622**	,533**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009	,348	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
KINERJA	Pearson Correlation	,739**	,821**	,589**	,819**	,646**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Lampiran E, output diolah 2020

## Hasil Uji Validitas Variabel pengembangan karir (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	PENGEMBANGAN_KARIR
X1.1	Pearson Correlation	1	,524**	,463**	,465**	,473**	,393**	,698**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,001	,008	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	,524**	1	,624**	,614**	,484**	,428**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,003	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	,463**	,624**	1	,403**	,348*	,516**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,006	,019	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	,465**	,614**	,403**	1	,775**	,576**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,006		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	,473**	,484**	,348*	,775**	1	,579**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,019	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	,393**	,428**	,516**	,576**	,579**	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,008	,003	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
PENGEMBANGAN_KARIR	Pearson Correlation	,698**	,807**	,731**	,833**	,784**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Lampiran E, output diolah 2020

### Hasil Uji Validitas Variabel Tunjangan Kesejahteraan(X2)

		Correlations						TUNJAN GAN_KE SEJAHT ERAAN
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	,627**	,472**	,498**	,703**	,580**	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	,627**	1	,429**	,608**	,775**	,268	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003	,000	,000	,075	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	,472**	,429**	1	,892**	,483**	,302*	,801**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,000	,001	,044	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	,498**	,608**	,892**	1	,649**	,319*	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,033	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	,703**	,775**	,483**	,649**	1	,385**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,009	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	,580**	,268	,302*	,319*	,385**	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,075	,044	,033	,009		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TUNJAN GAN_KE SEJAHT ERAAN	Pearson Correlation	,805**	,772**	,801**	,875**	,838**	,587**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Lampiran E, output diolah 2020

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,815	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,861	,862	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kesejahteraan(X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,870	,872	6

Sumber : Lampiran F, output diolah 2020

## Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03363081
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,092
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran G output diolah 2020

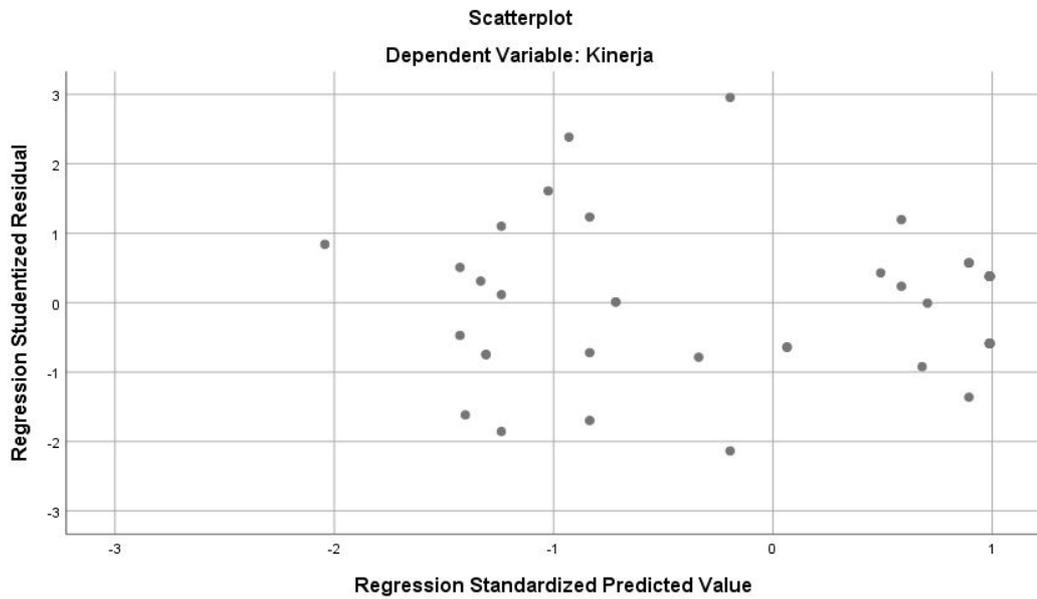
## Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
	PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
	TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

a. Dependent Variable: KINERJA

## Grafik Uji Heteroskedastisitas



## Hasil Regresi Linier Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	3,102			1,400	
	PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
	TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

a. Dependent Variable: KINERJA  
Sumber : Lampiran H output SPSS 2020

## Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 <sup>a</sup>	,808	,799	1,058

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN\_KESEJAHTERAAN, PENGEMBANGAN\_KARIR

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Lampiran H output SPSS 2020

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,235	2	99,118	88,556	,000 <sup>b</sup>
	Residual	47,009	42	1,119		
	Total	245,244	44			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN\_KESEJAHTERAAN, PENGEMBANGAN\_KARIR

Sumber : Lampiran H, output SPSS 2020

## Hasil Uji Parsial(Uji t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
	PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
	TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Lampiran H output spss 2020

Lampiran Tabulasi

REKAPITULASI TABULASI

RES P	VARIABEL Y								VARIABEL X1								VARIABEL X2							
	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	TOTA L Y	MEAN_ Y	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	TOTA L X1	MEAN_ X1	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	TOTA L X2	MEAN_ X2
1	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
2	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	2	3	3	3	4	18	3.00	3	3	3	2	2	3	16	2.67
3	3	3	3	3	3	4	19	3.17	3	3	3	3	3	3	18	3.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00
4	4	3	3	4	3	3	20	3.33	4	3	3	4	3	3	20	3.33	3	3	3	3	3	3	18	3.00
5	3	3	4	3	3	3	19	3.17	3	3	4	3	3	4	20	3.33	3	3	3	3	3	3	18	3.00
6	4	4	3	3	3	3	20	3.33	4	4	3	3	3	2	19	3.17	3	3	4	3	4	3	20	3.33
7	3	2	3	3	3	4	18	3.00	3	2	3	3	3	2	16	2.67	3	3	3	3	3	4	19	3.17
8	3	3	3	3	4	3	19	3.17	3	3	3	4	4	4	21	3.50	3	4	3	3	3	3	19	3.17
9	3	4	3	3	4	3	20	3.33	3	4	3	3	3	3	19	3.17	3	3	4	4	3	3	20	3.33
10	3	2	3	3	3	3	17	2.83	3	2	3	2	3	2	15	2.50	3	4	3	3	3	3	19	3.17
11	4	3	3	3	3	3	19	3.17	3	4	4	3	2	3	19	3.17	4	3	2	2	3	4	18	3.00
12	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	4	4	3	23	3.83
13	3	3	3	4	4	4	21	3.50	3	3	3	3	4	3	19	3.17	3	3	3	3	3	4	19	3.17
14	3	3	4	3	3	3	19	3.17	3	3	4	2	3	3	18	3.00	3	4	4	4	4	3	22	3.67
15	3	3	3	3	2	3	17	2.83	3	3	3	4	4	3	20	3.33	3	3	3	3	3	3	18	3.00
16	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	2	2	2	3	3	16	2.67	3	4	2	3	4	3	19	3.17
17	4	4	2	3	4	4	21	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	3	3	3	4	4	21	3.50
18	4	4	4	4	3	4	23	3.83	4	4	4	3	3	3	21	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00
19	4	4	4	3	3	3	21	3.50	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	3	3	4	3	21	3.50
20	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
21	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	4	4	4	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	3	23	3.83
22	3	2	3	3	4	3	18	3.00	4	3	3	4	4	3	21	3.50	3	3	3	3	3	4	19	3.17

23	4	4	4	4	3	3	22	3.67	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	3	23	3.83
24	4	4	2	4	4	4	22	3.67	4	4	3	4	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00
25	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
26	4	2	2	4	4	4	20	3.33	4	3	4	4	4	4	23	3.83	4	4	2	2	4	4	20	3.33
27	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	4	4	4	4	3	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
30	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
31	4	4	3	4	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
32	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
33	4	4	3	4	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
34	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
35	4	4	4	3	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
36	4	4	3	4	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
37	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00
38	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	3	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00
39	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	3	4	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00
40	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
41	4	4	4	4	4	4	24	4.00	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	4	3	3	4	4	22	3.67
42	3	4	4	4	4	3	22	3.67	3	4	2	4	4	3	20	3.33	3	4	2	3	4	3	19	3.17
43	3	4	4	4	4	4	23	3.83	3	4	4	4	4	3	22	3.67	3	4	4	4	4	4	23	3.83
44	4	4	4	4	3	4	23	3.83	4	4	4	4	4	4	24	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
45	3	3	3	4	4	4	21	3.50	3	3	3	4	4	4	21	3.50	3	3	3	3	3	4	19	3.17