

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam pengujian deskripsi data dalam penelitian ini, penulis menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel, dilihat dari karakteristik responden antara lain; Jenis Kelamin, Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Terakhir menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 21.0. Hasil pengolahan data sampel yang diperoleh Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung yang berjumlah 61 orang responden adalah sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini hasil dari pengumpulan data kuesioner yang disebarkan dalam objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	37	60.7
2.	Perempuan	24	39.3
Jumlah		61	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki – Laki sebanyak 37 orang dengan frekuensi (60.7%) dan Perempuan sebanyak 24 orang dengan frekuensi (39.3%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Karyawan PT. Arta Boga

Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden jenis kelamin Laki - Laki.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	0 - 6 Bulan	8	13.1
2.	7 - 15 Bulan	20	32.8
3	>15 Bulan	33	54.1
Jumlah		61	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 0 – 6 bulan sebanyak 8 orang dengan frekuensi (13.1%), 7 – 15 bulan sebanyak 20 orang dengan frekuensi (32.8%) dan > 15 bulan sebanyak 33 orang dengan frekuensi (54.1%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden Masa Kerja > 15 Bulan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	17 – 30 Tahun	29	47.5
2.	31 – 40 Tahun	32	52.5
3.	41 – 50 Tahun	0	0.0
4.	> 50 Tahun	0	0.0
Jumlah		61	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan Usia 17 – 30 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase (47.5%), 31 – 40 tahun sebanyak 32 responden (52.5%) dan 41 – 50 tahun sebanyak 0 responden atau (0.0%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan usia Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden usia 31 – 40 tahun.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SMA	14	23.0
2.	D3	32	52.5
3.	S1	6	9.8
4.	S2	9	14.8
Jumlah		61	100,0

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 14 responden dengan persentase (23.0%), pendidikan D3 sebanyak 32 responden (52.5%) dan pendidikan S1 sebanyak 6 responden atau (9.8%) dan pendidikan S2 sebanyak 9 orang dengan frekuensi (14.8%). Data diatas menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan terakhir D3.

4.1.2 Penentuan Range

Tabel 4.5. Range Skor

61 – 110	Sangat Tidak Baik
111 – 160	Tidak Baik
161 – 210	Cukup Baik
211 – 260	Baik
261 – 310	Sangat Baik

Sumber : Penentuan Range 2022

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban deskripsi data variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada

Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Penentuan range survei ini menggunakan skala likert skor.

Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Penilaian dan Evaluasi	1. Perusahaan selalu memberikan penilaian hasil kinerja disetiap tahunnya	17	27.9	28	45.9	13	21.3	3	4.9	0	0.0	242
	2. Penilaian dilakukan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan	14	23.0	33	54.1	11	18.0	3	4.9	0	0.0	241
Prestasi Kerja	3. Karyawan mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja karyawan yang baik	15	24.6	34	55.7	10	16.4	2	3.3	0	0.0	243
	4. Atasan selalu memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang berprestasi	14	23.0	38	62.3	8	13.1	1	1.6	0	0.0	244
Latar Belakang Pendidikan	5. Berdasarkan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki ada harapan karyawan di promosikan/peningkatan karir	15	24.6	37	60.7	9	14.8	0	0.0	0	0.0	235
	6. Posisi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan	11	18.0	47	77.0	3	4.9	0	0.0	0	0.0	252
Pelatihan	7. Perusahaan memberikan kesempatan serta peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan	12	19.7	27	44.3	19	31.1	2	3.3	1	1.6	224
	8. Jabatan yang diberikan kepada karyawan memerlukan	12	19.7	38	62.3	10	16.4	1	1.6	0	0.0	242

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	peningkatan keterampilan melalui diklat/pelatihan											
Pengalaman Kerja	9. Berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan siap untuk ditempatkan di berbagai posisi pekerjaan	1 2	19. 7	3 5	57. 4	1 3	21. 3	1	1. 6	0	0. 0	24 1
	10. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memudahkan dalam bekerja	1 0	16. 4	4 4	72. 1	6	9.8	1	1. 6	0	0. 0	24 6
Kesetiaan pada Perusahaan	11. Semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan	1 3	21. 3	3 6	59. 0	1 0	16. 4	2	3. 3	0	0. 0	24 3
	12. Tingkat kemampuan karyawan dapat diukur dengan lamanya masa kerja	1 6	26. 2	3 6	59. 0	9	14. 8	0	0. 0	0	0. 0	25 1
RATA – RATA												24 2

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban reponden diatas pernyataan pada variabel Pengembangan Karir skor rata – rata adalah 242 menunjukan range skor Baik.

Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Alat Pelindung Kerja	1. Saya merasa alat pelindung keselamatan yang tersedia sudah sesuai dengan kondisi	23	37.7	32	52.5	6	9.8	0	0.0	0	0.0	261

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	pekerjaan yang dilakukan											
	2. Saya menggunakan alat pelindung keselamatan kerja dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja	17	27.9	34	55.7	10	16.4	0	0.0	0	0.0	251
Ruang Kerja yang Aman	3. Tingkat keamanan ruangan kerja perusahaan sangat tinggi	13	21.3	29	47.5	19	31.1	0	0.0	0	0.0	238
	4. Perusahaan memberikan asuransi kecelakaan kerja kepada karyawan	15	24.6	29	47.5	15	24.6	2	3.3	0	0.0	240
Penggunaan Peralatan Kerja	5. Saya menggunakan peralatan kerja untuk menjaga terjadinya kecelakaan kerja	19	31.1	23	37.7	17	27.9	2	3.3	0	0.0	242
	6. Peralatan yang berbahaya diberi tanda – tanda dengan sangat jelas dan mudah di mengerti	13	21.3	26	42.6	16	26.2	6	9.8	0	0.0	229
Ruang Kerja yang Sehat	7. Tingkat kebersihan yang ada diruangan kerja sudah baik	16	26.2	21	34.4	22	36.1	2	3.3	0	0.0	234
	8. Ruangan kerja selalu dibersihkan secara berkala untuk kesehatan karyawan	9	14.8	29	47.5	20	31.8	3	4.9	0	0.0	227
Penerangan diruang Kerja	9. Tingkat penerangan diruangan kerja sudah baik	13	21.3	26	42.6	21	34.4	1	1.6	0	0.0	234
	10. Kondisi penerangan dan pencahayaan	12	19.7	29	47.5	15	24.6	5	8.2	0	0.0	231

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	yang baik dapat mempermudah melakukan pekerjaan											
RATA – RATA												239

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban reponden diatas pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja skor rata – rata adalah 239 menunjukkan range skor Baik.

Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kerja (X3)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kemampuan Menyesuaikan diri	1. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang baru	8	13.1	29	47.5	20	32.8	4	6.6	0	0.0	224
	2. Kemampuan karir individu mendapat apresiasi dari perusahaan	10	16.4	26	42.6	22	36.1	3	4.9	0	0.0	226
	3. Atasan memberikan penjelasan mengenai kekurangan dan perbaikan kinerja	8	13.1	25	41.0	23	37.7	3	4.9	2	3.3	217
Prestasi Kerja	4. Karyawan penuh semangat untuk berprestasi untuk mencapai target kerja	24	39.3	24	39.3	13	21.3	0	0.0	0	0.0	255
	5. Karyawan yang memiliki	10	16.4	19	31.1	28	45.9	4	6.6	0	0.0	218

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	kinerja yang baik berhak atas kesempatan promosi											
	6. Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan	22	36.1	28	45.9	10	16.4	1	1.6	0	0.0	254
	7. Prestasi kerja yang ada dip perusahaan menjadi pertimbangan untuk pengembangan karir karyawan	16	26.2	30	49.2	14	23.0	1	1.6	0	0.0	244
Kepuasan Kerja	8. Karyawan merasa puas dengan jenjang karir yang diberikan perusahaan	8	13.1	30	49.2	19	31.1	4	6.6	0	0.0	225
	9. Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini	16	26.2	30	49.2	13	21.3	2	3.3	0	0.0	243
	10. Seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk	16	26.2	30	49.2	14	23.0	1	1.6	0	0.0	244
RATA – RATA											235	

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.8 jawaban reponden diatas pernyataan pada variabel Efektivitas Kerja skor rata – rata adalah 235 menunjukan range skor Baik.

Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Kerja	1. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik	11	18.0	24	39.3	24	39.3	2	3.3	0	0.0	227
	2. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	20	32.8	31	50.8	8	13.1	2	3.3	0	0.0	252
Kuantitas Kerja	3. Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	14	23.0	24	39.3	19	31.1	4	6.6	0	0.0	231
	4. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	21	34.4	29	47.5	10	16.4	1	1.6	0	0.0	253
Ketetapan Waktu	5. karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	14	23.0	23	37.7	22	36.1	2	3.3	0	0.0	232
	6. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan	21	34.4	31	50.8	8	13.1	1	1.6	0	0.0	255
Efektivitas	7. Karyawan selalu berinisiatif dalam memperbaiki dan mengatasi setiap masalah pekerjaan	13	21.3	35	57.4	12	19.7	1	1.6	0	0.0	243
	8. Karyawan mampu bereaksi untuk mengubah situasi/kondisi apabila terjadi	11	18.0	34	55.7	14	23.0	2	3.3		0.0	237

Indikator Variabel	Item Pernyataan-Pernyataan	Jawaban										Skor
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	masalah pekerjaan didalam perusahaan											
Kemandirian	9. karyawan mampu menyelesaikan setiap masalah - masalah dalam pekerjaan.	26	42.6	28	45.9	6	9.8	1	1.6	0	0.0	270
	10. karyawan mampu mempercepat menyelesaikan pekerja sebelum batas waktu yang ditentukan.	17	27.9	21	34.4	18	29.5	5	8.2	0	0.0	233
RATA – RATA												243

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4.9 jawaban reponden diatas pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan skor rata – rata adalah 243 menunjukan range skor Baik.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,771	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,809	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,829	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,801	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,599	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,411	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,829	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,829	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Pengembangan Karir (X1). Hasil uji validitas menunjukkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan 6, 11 dan 12 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,829, dan nilai koefisien product moment terkecil terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai koefisien product moment sebesar 0,411. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Pengembangan Karir (X₁), bahwa dari 12 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,739	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,597	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,679	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,534	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,739 pada pernyataan 4. Nilai terkecil koefisien

product moment terdapat pada pernyataan 9 dengan nilai 0,454. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (X_3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,732	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,693	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,579	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,732 pada pernyataan 4. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 2 dengan nilai 0,397. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Efektivitas Kerja (X_3), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 2	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,641	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,515	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,453	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan hasil pengujian yang valid untuk 10 butir pernyataan, hal ini dapat dilihat dari koefisien product moment lebih besar dari r tabel. Nilai tertinggi koefisien product moment sebesar 0,800 pada pernyataan 4 dan 6. Nilai terkecil koefisien product moment terdapat pada pernyataan 10 dengan nilai 0,453. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dengan faktor-faktor tentang variabel Kinerja Karyawan (X3), bahwa dari 10 item pernyataan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interprestasi nilai r. Dari hasil pengelolaan data dari kuesioner yang diseberkan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien r	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,766	0,766 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,754	0,754 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Efektivitas Kerja (X3)	0,741	0,741 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,754	0,754 berada diantara 0,6000 – 0,7999	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach's alpha sebesar 0,766 untuk variabel Pengembangan Karir (X1) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,754 untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dengan tingkat reliabel tinggi. 0,741 untuk variabel Efektivitas Kerja (X3) dengan tingkat reliabel tinggi dan 0,754 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat reliabel tinggi. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sample yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sample bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS versi 21.0.

Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,109	0,05	0,109 > 0,05	Normalitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0,734	0,05	0,734 > 0,05	Normalitas
Efektivitas Kerja (X3)	0,656	0,05	0,656 > 0,05	Normalitas
Kinerja	0,641	0,05	0,641 > 0,05	Normalitas

Karyawan (Y)				
--------------	--	--	--	--

Sumber : data diolah tahun 2022

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Pengembangan Karir 0.109 lebih besar dari 0.05 , variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,734 lebih besar dari 0,05 , Variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,656 lebih besar dari 0,05 dan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,641 lebih besar dari 0,05, yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	1.319	10	$1.319 > 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	1.050	10	$1.050 > 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas
Efektivitas Kerja (X3)	1.307	10	$1.307 > 10$	Tidak ada gejala Multikolinieritas

Sumber: Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel coefficients Pengembangan Karir $VIF = 1.319 \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas,

Keselamatan dan Kesehatan Kerja nilai VIF $1.050 \leq 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas dan Efektivitas Kerja nilai VIF $1.307 \leq 10$ maka tidak ada gejala Multikolinieritas. Dapat disimpulkan data-data yang diperoleh dari 61 kuesioner jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.3.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.079	0.05	$0.079 > 0,05$	Linear
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.060	0.05	$0.060 > 0,05$	Linear
Efektivitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.860	0.05	$0.860 > 0,05$	Linear

Sumber diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas dari hasil uji linieritas bahwa perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* untuk variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai sig sebesar $0.079 > 0.05$ (Alpha), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) diperoleh nilai sig sebesar $0.060 > 0.05$ (Alpha) dan Efektivitas Kerja (X3) diperoleh nilai sig sebesar $0.860 > 0.05$ (Alpha). Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini menyatakan bahwa dari semua variabel independen yaitu Pengembangan Kerja (X₁) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3) menunjukkan bahwa

data yang diperoleh model regresi berbentuk Linier terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel.

Tabel 4.18. Koefisien Korelasi

Variabel	R	R Square
Pengembangan Karir (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3)	0.640	0.409

Sumber : Data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 diatas di peroleh hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.640 yang menunjukkan tingkat keratan antara variabel tinggi. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0.409 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung sebesar 40.9% cukup lemah sisanya 59.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel 4.19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Variabel	B	Std.Error
S	Constanta	3.126	5.944
	Pengembangan Karir	0.265	0.108
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.319	0.093
	Efektivitas Kerja	0.295	0.141

Sumber : Data sekunder diolah,2022

Variabel dependen pada regresi ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1),

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3).

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

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

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3.126 artinya jika variable Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja bernilai 0, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 3.126.
2. Nilai koefisien Pengembangan Karir adalah 0.265 artinya setiap Kenaikan Pengembangan Karir akan Meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.265.
3. Nilai koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah 0.319 artinya setiap Kenaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.319.
4. Nilai koefisien Efektivitas Kerja adalah 0.295 artinya setiap Kenaikan Efektivitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.295.

4.5 Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

4.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian peneliti menggunakan uji t, dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai Sig > Alpha maka Ho ditolak
- b. Jika nilai Sig < Alpha maka Ho diterima

1. Hipotesis I : Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ho = Pengembangan Karir (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ha = Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

2. Hipotesis II : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ho = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ha = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

3. Hipotesis III : Efektivitas Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ho = Efektivitas Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Ha = Efektivitas Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Tabel 4 20. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengembangan Karir (X1)	0.017	0,05	0,017< 0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	0.001	0,05	0,001<0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)
Efektivitas Kerja (X3)	0.041	0,05	0,041<0,05	Berpengaruh (Ho ditolak dan Ha diterima)

Sumber : Data sekunder diolah,2022

1. Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Pengembangan Karir (X1) sig sebesar 0,017 sedangkan dengan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,017 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.
2. Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) sig sebesar 0,001 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,001 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.
3. Berdasarkan dari tabel 4.20 diatas hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel Efektivitas Kerja (X3) sig sebesar 0,041 sedangkan $\alpha = 0,05$. Jadi nilai sig lebih kecil dari nilai *alpha* ($0,041 < 0,05$). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan bahwa Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai hitung $F >$ tabel F maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai hitung $F <$ tabel F maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima

$H_0 =$ Pengembangan Karir (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Efektivitas Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

$H_a =$ Pengembangan Karir (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) dan Efektivitas Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Tabel 4.21. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Berpengaruh (H_0 ditolak dan H_a diterima)

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.21 diatas hasil uji F diperoleh nilai untuk sig sebesar 0,000 sedangkan $\alpha=0,05$. Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan bahwa Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

4.5.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Dalam penelitian ini di dapatkan hasil uji korelasi R square sebesar 0,640 menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja dan kompensasi finansial pada Karyawan PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung sebesar 40.9% sedangkan sisanya 59.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain. Dan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.5.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Pengembangan Karir (X_1). menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Perusahaan harus terus meningkatkan Pengembangan Karir yang baik kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, Perusahaan terus meningkatkan promisi jabatan kepada karyawan dan

memberikan *reward* kepada karyawan agar membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan mendapatkan pengembangan karir yang ada pada perusahaan Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Pengembangan Karir dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori Pengembangan Karir menurut (Handoko 2008) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Perkembangan karir bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang, sehingga karyawan berlomba-lomba untuk dapat mendapatkan promosi, maksud dari promosi adalah perubahan posisi/ jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tinggi yang lebih tinggi dan biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang (Bambang Wahyudi, 2002). Menurut pendapat (Fubrin dalam Suwarno, 2019) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai – pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara baik. Pada umumnya promosi jabatan juga diikuti oleh peningkatan gaji atau fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari promosi yang dilakukan dapat membentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dengan baik. Menurut (Samsudin Aseptia 2017) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.

4.5.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. pimpinan harus terus meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja diperusahaan agar seluruh karyawan lebih aman dalam bekerja baik dari keselamatan dan kesehatan kerja. karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting dalam proses menjalankan pekerjaan dan menggunakan alat pelindung keselamatan kerja dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja dan membuat ruangan kerja selalu dibersihkan secara berkala untuk kesehatan karyawan diperusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung.

Hal tersebut didukung dengan teori Menurut (Mangkunegara dalam Munir, 2014) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan (Mathis dan Jackson dalam Munir, 2014) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. (Armanda dalam Kani, 2013). Menurut (Prawirosentono Suyadi dalam Gusmita 2018) adalah menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menjamin keselamatan dan kesehatan pegawai agar tugas pekerjaan di wilayah kerjadapat berjalan lancar.

4.5.3.3 Pengaruh Efektivitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Dari hasil uji hipotesis uji t diperoleh untuk variabel Efektivitas Kerja (X3). kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. pimpinan harus terus meningkatkan Efektivitas Kerja diperusahaan agar seluruh karyawan lebih efektif dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai target menjadi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya ada dampak yang dapat diandalkan didalam penelitian ini bahwa Efektivitas Kerja dipertimbangkan oleh karyawan sebagai Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori Menurut (Mahmudi dalam Mosal, 2013) menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila proses

kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Semakin besar output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Sedangkan menurut (Ni Luh, dkk dalam Anggraeni, 2017): “Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Menurut (T. Hani Handoko dalam Anggraeni, 2017) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan. (Riyanti & Yansahrita dalam Eldison 2020). Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan

4.5.3.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung

Dari hasil uji F kesimpulan bahwa Pengembangan Karir , Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil Kinerja Karyawan sehingga Perusahaan harus terus meningkatkan Pengembangan Karir yang baik kepada Karyawan untuk kelancaran bekerja, Perusahaan terus

meningkatkan promosi jabatan kepada karyawan dan memberikan *reward* kepada karyawan agar membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan mendapatkan pengembangan karir yang ada pada perusahaan. Begitu pun dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan agar seluruh karyawan lebih aman dalam bekerja baik dari keselamatan dan kesehatan kerja. Karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting dalam proses menjalankan pekerjaan dan menggunakan alat pelindung keselamatan kerja dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja dan membuat ruangan kerja selalu dibersihkan secara berkala untuk kesehatan karyawan di perusahaan dan pimpinan harus terus meningkatkan Efektivitas Kerja di perusahaan agar seluruh karyawan lebih efektif dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai target menjadi sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian ini bahwa Pengembangan Karir, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung. Hal tersebut didukung dengan teori Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Ekhsan, 2019). Menurut (Sedarmayanti dalam Ekhsan, 2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang

kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Adha Dkk, 2019). Menurut (Malthis dan Jackson dalam Gardjito 2010) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012 : 231) “Kinerja” adalah “hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”