

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**



Disusun oleh :  
**Novita Indriyani**  
**1512110391**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA  
BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA EKONOMI  
Pada Program Studi Manajemen  
IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun oleh :  
**Novita indriyani**  
**1512110391**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG**

**2019**



### PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban berada dipundak saya.

Bandar Lampung.08 Maret 2019



**Novita indriyani**  
**1512110391**



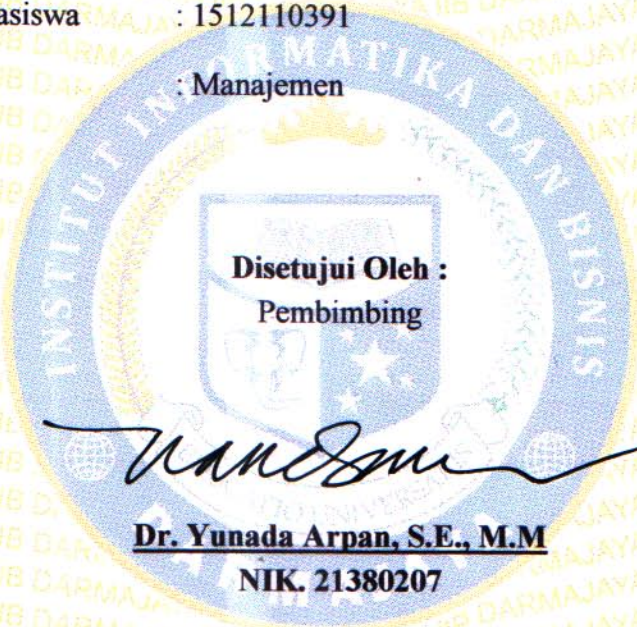
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR  
DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA  
PRAKASYA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Novita Indriyani**

No. Pokok Mahasiswa : 1512110391

Program Studi : Manajemen



**Disetujui Oleh :  
Pembimbing**

**Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M**

**NIK. 21380207**

Ketua Program Studi

**Aswin, S.E., M.M**

**NIK. 10190605**



## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 08 Maret 2019 ruang D.2.6 telah diselenggarakan sidang Skripsi dengan judul **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA BANDAR LAMPUNG**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Novita Indriyani**

No. Pokok Mahasiswa : 1512110391

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.M** - Penguji I

2. **Muprihan Thaib, S.Sos., M.M** - Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
NIK. 14580718

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Bandar Agung pada tanggal 11 November 1994. Penulis putri keempat dari lima bersaudara dari pasangan Alm. Bapak Siswadi dan Alm. Ibu Lastri. Adapun pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis antara lain yaitu :

1. SD Negeri 1 Bandar Agung dan lulus pada tahun 2007.
2. SMP Negeri 3 Terusan Nunyai dan lulus pada tahun 2010.
3. SMA Negeri 1 Terusan Nunyai dan lulus pada tahun 2013.

Tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen di Kampus IIB Darmajaya Bandar Lampung sampai dengan sekarang sebagai mahasiswi Prodi Manajemen Strata 1 IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 08 Maret 2019

Novita Indriyani  
NPM 1512110391

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah....

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia. Dengan ridho Allah SWT.....

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Alm. Ayah dan Alm. Ibuku yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi, membimbingku dan memberikan segala yang aku butuhkan dari kecil hingga dewasa, sampai aku bisa sampai di bangku kuliah seperti sekarang ini.

Kakak-kakakku Kak Sulistiyani, Kak Sujadmiko, Kak Tari, Kak Endah, Adikku Fitri yang selalu memberikan semangat dan doa untukku, serta seluruh Keluarga Besarku yang selalu mendoakan demi keberhasilanku.

Bapak Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing yang senantiasa membantu dan mengajarku hingga skripsi ini selesai.

Sahabatku Tiara Rianza, Piska Yunita dan semua sahabat angkatan 2015 yang selalu mendukung, mengisi keceriaan disaat lelah mulai kurasa.

Teman – teman Kosan Edelweis Tercinta Kak Esty, Kak Emil, Kak Deni, Kak Windi, Kak Eri, Kak Alifah, Kak Sulis, Kak Amedea, Ayu, Icha, Farida, Diah, Widya, Zuni, Anis yang telah mendukung dalam segala hal kebaikan.

Almometerku IIB Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang baik.

## MOTTO

“Apa yang sedikit tetapi mencukupi adalah lebih baik daripada banyak tetapi melalaikan”

(HR Abu Dawud)

“Anda tidak bisa pergi dari tanggungjawab esok hari dengan menghindarinya hari ini”

(Abraham Lincoln)

“Hidup adalah pelajaran tentang pelajaran kerendahan hati”

(Novita Indriyani)



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA BANDAR LAMPUNG**

**OLEH :**

**Novita Indriyani**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 (tiga puluh Sembilan) responden dengan menggunakan metode *sampling jenuh* dan penelitian ini secara parsial menghasilkan variabel pengembangan karir mempengaruhi komitmen dengan nilai sebesar 0,55 dan variabel insentif terhadap komitmen sebesar 0,84. Sedangkan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen untuk itu PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung meningkatkan dan mempertahankan karyawan serta memberi tambahan gaji dan insentif sehingga karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu karyawan menangani kewajiban tersebut komitmen karyawan akan meningkat.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Insentif dan Komitmen Organisasional

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND INCENTIVE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN VARUNA TIRTA PRAKASYA LTD BANDAR LAMPUNG**

**By**

**Novita Indriyani**

The objective of this research was finding out the effect of the career development and the incentives on the organizational commitment in Varuna Tirta Prakasya Ltd., Lampung. The sampling technique used in this research was the saturated sampling technique. The number of samples used in this research was 39 respondents. The result of this research partially showed that the career development affected the commitment by 0.55 and the incentive affected the commitment by 0.84; moreover, the career development and the incentive simultaneously affected the commitment in Varuna Tirta Prakasya Ltd., Bandar Lampung. The suggestion of this research showed that the company should not only improved and maintained the employees and but they also improved the additional salaries and incentives so that the employees had responsibility to work; moreover, the organization was also able to help employees with their responsibility so that the employee commitment increased.

**Keywords:** Career Development, Incentive, Commitment



## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
4. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Prof. Ir Zulkarnain Lubis, M.S.,Ph.D.
5. Ibu Aswin, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
6. Bapak Dr. Yunada Arpan, S.E.,M.M, selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu yang luar biasa.
7. Para dosen dan staf jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
8. Alm. Ayah dan Alm. ibuku beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
9. Kakak-kakakku Kak Sulistiyani, Kak Sujadmiko, Kak Tari, Kak Endah, Adikku Fitri yang selalu memberikan motivasi serta mendengarkan keluh kesahku.
10. Para sahabatku Tiara Rianza, Piska Yunita, Ndari Puspita, Widya Eka, Rina Kusumawati, Ervin Punama, Indah Sari, Rangga Bramantya, Giovanni Tedy, Dodi Eka, Bagus Wicaksono terima kasih untuk semangat kalian, canda tawa kalian, dan terima kasih untuk kasih sayang kalian.



11. Almamaterku IIB Darmajaya.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis pada khususnya.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>MOTTO</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	9
1.6 Sistematika Penulisan .....	10
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Pengembangan Karir .....	13
2.1.1 Teori Pengembangan Karir .....	14
2.1.2 Indikator Pengembangan Karir .....	14
2.2 Insentif .....	15
2.2.1 Indikator Insentif .....	16
2.3 Komitmen Organisasional. ....	16
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional .....	16
2.3.2 Tipe Komitmen Organisasional .....	17
2.3.3 Membangun Komitmen Organisasional .....	18
2.3.4 Indikator-indikator Komitmen Organisasional .....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20

2.5 Kerangka Pemikiran.....	21
2.6 Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional.....	22
2.7 Insentif Terhadap Komitmen Organisasional .....	22
2.8 Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional .....	23
2.9 Pengembangan Hipotesis .....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Sumber Data.....	25
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	26
3.3.1 Studi Kepustakaan.....	26
3.3.2 Studi Lapangan .....	26
3.4 Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1 Populasi .....	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.5 Variabel Penelitian .....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	30
3.7.1 Uji Validitas .....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....	32
3.8.1 Uji Linieritas .....	32
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	32
3.9 Metode Analisis Data.....	33
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	33
3.10 Pengujian Hipotesis.....	33
3.10.1 Uji t .....	33
3.10.2 Uji F .....	34



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Data .....	35
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	35
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	37
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....	41
4.2.1 Hasil Uji Validitas .....	41
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	44
4.3.1 Uji Linearitas .....	44
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	45
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda .....	45
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....	47
4.5.1 Hasil Uji t .....	47
4.5.2 Hasil Uji F .....	48
4.6 Pembahasan .....	49

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	55
5.2. Saran .....	55

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Jumlah Karyawan PT Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung Tahun 2018.....	2
2. Pelatihan yang dilakukan PT. Varuna Tirta Prakasya Tahun 2018 .....	5
3. Penelitian Terdahulu.....	20
4. Pekrhitungan menggunakan skala likert.....	26
5. Definisi Konsep dan Operasional Variabel .....	28
6. Interpretasi nilai r .....	32
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	36
11. Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (XI).....	37
12. Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2).....	38
13. Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	40
14. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (XI).....	42
15. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2) .....	42
16. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	43
17. Hasil Uji Validitas Reliabilitas .....	43
18. Interpretasi Nilai Linearitas .....	44
19. Hasil Uji Multikolinearitas .....	45
20. Hasil Uji Korelasi .....	46
21. Hasil Uji Koefisien Regresi.....	46
22. Hasil Uji t .....	47
23. Hasil Uji F .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 1.1 Lama Kerja Karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung .....	4
2. Struktur Kerangka Pemikiran.....	21



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Tabulasi
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan karir
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Insentif
- Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 11 Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 12 Hasil Uji F
- Lampiran 13 Hasil Uji t
- Lampiran 14 Hasil Uji Valid Pengembangan Karir
- Lampiran 15 Hasil Uji Valid Insentif
- Lampiran 16 Hasil Uji Valid Komitmen
- Lampiran 17 Hasil Uji Tabel Terhitung
- Lampiran 18 Hasil Uji F Tabel
- Lampiran 19 Hasil Uji r Tabel

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal dengan pengorbanan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan seluruh karyawan. Maka perusahaan menetapkan karyawannya pada posisi masing-masing berdasarkan keahliannya dan statusnya berdasarkan tingkatan / jabatan pada masing-masing karyawan yang terdiri dari karyawan tetap atau karyawan kontrak sesuai dengan masa kerja, pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk disiplin mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mengerjakan tugas pada tepat waktu serta berorientasi pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Iswanda,2017).

Saat ini, banyak karyawan dalam usia produktif yang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, memilih berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain serta tidak memilih untuk tetap bekerja pada perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan pada perusahaan sendiri untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai sangat membutuhkan bantuan dari karyawan berpotensi yang memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mempermudah pencapaian tujuan tersebut, (Fadhilillah,2016).

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimilikinya. Komitmen organisasional sedemikian penting untuk dipahami dan diciptakan. Terjadinya komitmen personil atau individu dalam setiap jajaran dan tingkat organisasi berkaitan dengan sikap keberpihakan personil untuk menyatu dengan tujuan sasaran serta sesuai dengan nilai organisasi, (Anggi,

2016). Manajemen organisasi apapun sangat berkepentingan untuk menempuh berbagai upaya strategis untuk menciptakan dan melestarikan serta meningkatkan derajat komitmen sumber daya manusia sebagai jembatan untuk mencapai efektifitas perilaku dan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut, (Ginta, 2015).

Karyawan yang terkait dengan masalah komitmen organisasional yaitu karyawan di PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa layanan logistik, PT Varuna Tirta Prakasya dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mutu layanannya atau memberikan tingkat kepuasan yang baik. Dalam penelitian ini objek yang peneliti pilih adalah PT Varuna Tirta Prakasya cabang Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Amir Hamzah No. 18, Gotong Royong, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung telah memiliki 40 karyawan/karyawati pada masing – masing posisi/ jabatan yang di tempatnya. Berikut ini merupakan data karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung**  
**Tahun 2018**

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kasi Keuangan	1
3	Kasi Operasional	1
4	Kasi Umum	1
5	Kasi SDM	1
6	Kepala Gudang	1
7	Pembukuan	1

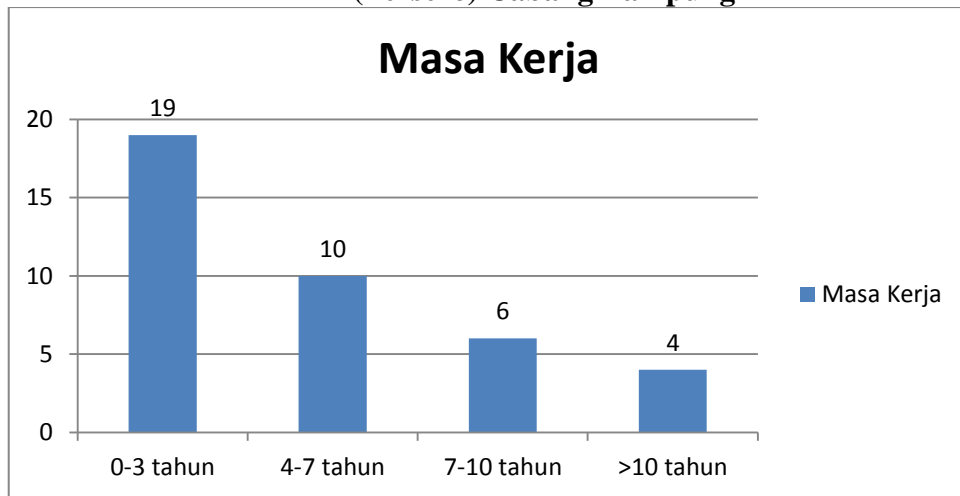
8	Krani Ekspor	6
9	Staf Keuangan	3
10	Staf Operasional	8
11	Staf Umum	8
12	Staf SDM	5
13	Office Boy	3
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

*Sumber : PT Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung tahun 2018.*

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Terdapat berbagai definisi dari komitmen organisasional, salah satunya Ghoniyah dan Masurip, (2011) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan. Berbagai studi penelitian menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, (Nurhasan, 2016).

Aktivitas yang dijalankan masih terdapat masalah yang di hadapi oleh PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung hal tersebut berkaitan dengan salah satu indikator komitmen organisasi yaitu Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang dapat dilihat dari data masa kerja karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung yaitu sebagai berikut :

**Gambar 1.1 Lama Kerja Karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung**



Sumber : PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung,2019

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa lama kerja karyawan selama 0-3 tahun merupakan masa kerja paling tinggi dibandingkan dengan yang lain. Rendahnya masa kerja karyawan selama 0-3 tahun membuat masih adanya karyawan yang memiliki komitmen rendah. Masa kerja yang tinggi maka komitmen tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka komitmen juga akan rendah. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan masalah yang di hadapi oleh PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya (Persero) Cabang Lampung sebagian besar tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Masih banyak karyawan yang malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung semakin lama semakin berkurang.

Variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional ada 5 (lima) yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, insentif dan lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengembangan karir dan insentif sebagai variabel yang akan diteliti. Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan, (Agung, 2016). Untuk itu sistem pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk merangsang sikap komitmen karyawan. Karena hal tersebut merupakan jawaban agar karyawan mampu menerima tugas yang lebih sulit dan tanggung jawab yang lebih besar serta posisi yang lebih baik di perusahaan.

Pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karir tertentu yang membuat perubahan kearah positif dalam karir mereka. Dengan pengembangan karir diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan, (Iswanda, 2017). Salah satu bentuk pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan berbagai macam bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung kepada karyawannya yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pelatihan yang dilakukan PT. Varuna Tirta Prakasya Tahun 2018**

No	Program pelatihan yang dilakukan	Keterangan
1	<i>Job Instruction Training</i>	Memberikan petunjuk – petunjuk pekerjaan langsung pada pekerjaan dan terutama digunakan untuk melatih karyawan tentang pelaksanaan – pelaksanaan kerja sekarang.
2	<i>Job Rotation</i>	rotasi jabatan karyawan diberikan



		kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yang berbeda dan juga praktek berbagai macam keterampilan dengan cara berpindah dari satu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain
3	<i>Apprenticeships</i>	untuk mengembangkan keahlian perorangan, sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya

Sumber : PT. Varuna Tirta Prakasya, 2018

Hasil observasi yang telah dilakukan kepada karyawan masalah yang di hadapi oleh karyawan di PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung perkembangan karir bagi karyawannya masih rendah. Hal ini terkait masih kurang meratanya pelatihan yang diberikan kepada karyawannya yang menyebabkan karyawan sulit melakukan pengembangan karir dan adapun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sangat sedikit sehingga karyawan yang sudah melakukan pengembangan karir dari tahun ketahun semakin berkurang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahredho (2016) yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir, insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru” menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan adalah pemberian insentif. Insentif merupakan salah satu cara yang tepat untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Insentif merupakan penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan konsitusi pada organisasi (Iswanda,2017). Tujuan insentif dimaksudkan sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam upaya

mencapai tujuan-tujuan organisasi. Jika pemberian insentif tepat maka komitmen karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif tidak tepat maka komitmen karyawan tidak akan sebaik yang diharapkan (Syahredho,2016). Penelitian yang dilakukan (Ginta,2016) menemukan bahwa pada variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan komitmen karyawan. Artinya, peningkatan pemberian insentif akan diiringi juga dengan meningkatnya komitmen karyawan.

Insentif dibagi menjadi insentif keuangan dan non-keuangan (Luthans, 2015) membagi. Insentif keuangan dan non-keuangan secara bersama-sama saling membantu dalam menumbuhkan motivasi untuk semangat bekerja. Insentif keuangan merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Diberikan dalam bentuk uang karena uang tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis tetapi juga kebutuhan sosial individu. Insentif keuangan dapat datang dalam berbagai bentuk seperti: gaji pokok, kompensasi, asuransi, komisi, rencana pensiun, saham karyawan, lembur yang dibayar serta kompetisi dan kontes. Insentif non-keuangan sering kali digunakan seorang manajer untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Insentif non-keuangan biasanya diberikan dalam bentuk yang lebih memungkinkan otoritas seperti: penghargaan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, promosi, keamanan dalam bekerja serta pelatihan dan pembangunan (Sirait, 2016).

Hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan masalah yang di hadapi oleh karyawan yang terjadi pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung dimana insentif dalam bentuk uang lembur yang diberikan perusahaan terkadang terlambat atau bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja lembur tetapi tidak mendapatkan insentif sehingga, hal ini diduga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Dalam hal ini tentu sangat besar hubungan dan pengaruhnya dalam pemberian insentif terhadap komitmen organisasional pada sebuah perusahaan, diantaranya adalah sebagai sumber motivasi kerja dalam meningkatkan tujuan suatu perusahaan (Agung, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswanda (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir” menjelaskan bahwa Variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul “**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN INSENTIF TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. VARUNA TIRTA PRAKASYA BANDAR LAMPUNG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang lingkup Objek**

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan insentif karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan jalan Amir Hamzah No. 18 Gotong Royong, Tanjung Karang Pusat, Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2018 sampai selesai.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi pengembangan karir dan insentif.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pendidikan dan lingkungan kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung menjadi perusahaan terbaik di Lampung.

### **1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengembangan Karir**

Karir seorang karyawan adalah cerminan dari perkembangan dirinya secara individu dalam jenjang jabatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu suatu karir menunjukkan peran masing-masing orang atau status mereka dalam organisasi tersebut.

Pengembangan karir menurut (Robbins, 2012) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Namun pengembangan karir seseorang dalam suatu organisasi tentunya tidak sama, karena amat tergantung dari berbagai faktor. Titik sentral untuk meniti karir pada dasarnya terletak pada 3 hal, yaitu:

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan dalam kepemimpinan
- c. Kemampuan manajerial

Ketiga hal tersebut senantiasa dibina oleh setiap karyawan atau anggota dalam suatu organisasi, terutama bagi para karyawan yang ingin maju dalam karirnya. Pengembangan karir merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi tersebut. memiliki kualifikasi dan dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2012).

### **2.1.1 Teori Pengembangan Karir**

Pengembangan karir didasarkan dari faktor bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, pelatihan dan mutasi kerja yang berkembang agar karyawan tersebut bekerja dengan baik di dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang biasa disebut sebagai pengembangan. (Luthans,2015).

Dijelaskan bahwa pendidikan bertujuan untuk pengembangan individu, pelatihan bertujuan untuk merespon apa yang dikehendaki oleh organisasi, dan mutasi dalam hal ini membuat karyawan dapat bertindak sesuai dengan keinginan berdasarkan cara/prosedur yang telah ditetapkan. Melihat dari uraian-uraian diatas dapat diketahui bahwa metode pengembangan karir harus didasarkan pada sasaran organisasi yang ingin dicapai, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan.
- b. Meningkatkan kemampuan pelatihan teknis dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Melakukan mutasi dalam memberikan pengalaman dan pengembangan terhadap suatu nuansa aktivitas kerja yang lebih maju.

Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dididik, dilatih dan dimutasi untuk mewujudkan efektivitas pengembangan karir. Maka dari itu dapat dipahami bahwa pengembangan karir dalam suatu perusahaan pada dasarnya dikembangkan atas empat fokus yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi dan promosi jabatan. (Mathis dan Jackson,2012).

### **2.1.2 Indikator Pengembangan Karir**

Pengembangan karir menurut (Robbins,2012) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Adapun indikator untuk mengukur pengembangan

karir yang dapat diambil dari pengertian diatas dan sesuai dengan kebutuhan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan yang adil untuk mendapatkan kenaikan jabatan.
2. Aturan yang jelas tentang kenaikan jabatan.
3. Kemampuan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
4. Penghargaan yang diberikan untuk prestasi yang dihasilkan.

## **2.2 Insentif**

Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi juga insentif yang akan diterima oleh karyawan tersebut. (Mangkunegara,2013). Insentif adalah suatu penghargaan atas dasar prestasi kerja yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan bagi perusahaan insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dimana produktivitas menjadi satu hal yang penting. (Rivai, 2014).

Kepentingan karyawan dengan pemilik perusahaan dapat diselaraskan dengan menggunakan kompensasi berbasis insentif, karena pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan. Insentif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Insentif juga dapat merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada serta meningkatkan produktivitas karyawan tersebut (Hariandja, 2010).

Insentif dibagi insentif menjadi insentif keuangan dan non-keuangan, Insentif keuangan dan non-keuangan secara bersama-sama saling membantu dalam menumbuhkan motivasi untuk semangat bekerja. Insentif keuangan merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. (Luthans,2015). Diberikan dalam bentuk uang karena uang tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis tetapi juga kebutuhan sosial individu. Insentif keuangan dapat datang dalam berbagai bentuk seperti: gaji pokok, kompensasi, asuransi, komisi, rencana pensiun, saham karyawan, lembur yang dibayar serta kompetisi dan kontes. Insentif non-keuangan sering kali digunakan seorang manajer untuk memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Insentif non-keuangan biasanya diberikan dalam bentuk yang lebih memungkinkan otoritas seperti: penghargaan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, promosi, keamanan dalam bekerja serta pelatihan dan pembangunan (Sirait, 2016).

### **2.2.1 Indikator Insentif**

Pada umumnya para karyawan penjualan lebih menyukai cara bayaran atas dasar insentif, (Sirait, 2016). Maka disini akan dijelaskan secara ringkas tentang indikator insentif sebagai berikut :

1. Gaji
2. Komisi
3. Kombinasi
4. Sistem Upah Insentif (Kepemilikan saham dan pembagian laba).

## **2.3 Komitmen Organisasional**

### **2.3.1 Pengertian Komitmen Organisaional**

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan

organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. (Greenberg dan Baron, 2014).

Komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai : (Luthas dalam Wibowo, 2014) :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain. Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

### **2.3.2 Tipe Komitmen Organisasional**

Terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu :

1. *Rational Commitment*, Mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan professional individu.
2. *Emmotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Dimensi Komitmen menurut (Luthans, 2015) adalah :

- a. *Affective Commitment*, menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.

- b. *Continuence Commitment*, menyangkut komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Makna komitmen organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterkaitan emosional dan perasaan kita tentang loyalitas pada organisasi. *Organizational (Affective) Commitment* berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterkaitan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain. (Mc Shane dan Vin Glinow dalam Wibowo, 2014).

### **2.3.3 Membangun Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didaapat dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, member perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas dan menciprakan bebas kesalahan. (Heller dalam Wibowo, 2014).

Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

1. Memelihara kepercayaan

Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan factor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus



membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita harus mempercayai mereka yang bekerja.

2. Memenangkan pikiran, semangat dan hati.

Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga factor tersebut memungkinkan kita memenangkan fikiran, semangat dan hati pekerja.

3. Menjaga staff mempunyai komitmen.

Cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan memotivasi mereka.

4. Menghargai keunggulan

Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Dapat dilakukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pecan senior atau sekedar mengucapkan terima kasih.

5. Bersikap positif.

Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi dibangun dengan *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan.

#### **2.3.4 Indikator – Indikator Komitmen Organisasional**

Menurut (Mowday dalam Ghoniyah dan Masurip, 2011) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasi terdiri dari :

1. Kepercayaan dan penerimaan dari nilai dan tujuan organisasi yang kuat.
2. Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

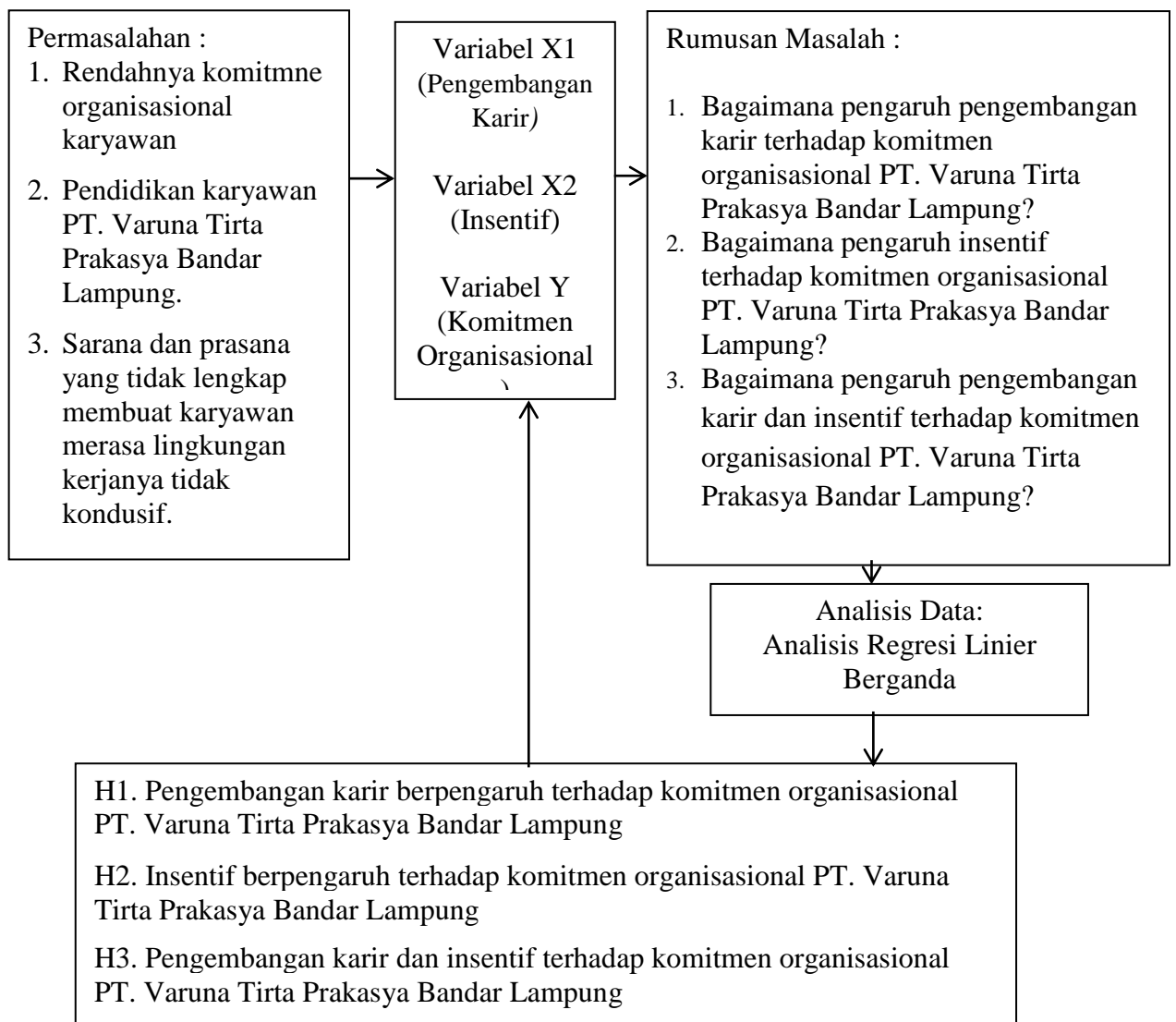
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syahredho (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Insentif berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung dan terhadap komitmen.
2	Iswanda (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,
3	Mohammad Nurhasan (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media Stationary Jember	Hasil penelitian ini yaitu pendidikan formal, lingkungan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial variabel pendidikan formal dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Fadhilillah, (2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Windika Utama Semarang).	Hasil penelitian menjelaskan variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Komitmen Organisasional baik secara parsial maupun simultan.
5	Ginta (2015)	Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama variabel Insentif Dan Komitmen Karyawan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan secara parsial insentif

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan variabel Komitmen Karyawan tidak berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Struktur Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional**

Salah satu faktor terbentuknya komitmen kerja adalah faktor pengembangan karir. (Rue dan Byars,2016). Oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem pengembangan karir sebaik-baiknya agar para karyawannya tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan melihat pengembangan karir mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan memengaruhi tingkat komitmen mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian,2012) yang mengatakan bahwa jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Komitmen kerja yang tinggi akan dimiliki oleh pegawai, jika perusahaan menjanjikan dalam hal pengembangan terhadap karir, namun berbeda dengan perusahaan yang tidak menjanjikan pengembangan karir terhadap pegawainya. Maka dari itu pengembangan karir selain akan memacu motivasi karyawan juga akan membuat karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

## **2.7 Insentif terhadap Komitmen Organisasional**

Saat ini bagi perusahaan yang ingin tetap bersaing dengan para pesaingnya, komitmen karyawannya merupakan hal penting yang menjadi perhatian agar karyawan berkualitas yang mereka miliki tetap akan berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi komitmen para karyawan tersebut, salah satunya adalah pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak

berkomitmen. (Bragg,2012). Banyak penelitian menunjukkan terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat (Luthans, 2015).

## **2.8 Pengembangan Karir dan Insentif terhadap Komitmen Organisasional**

Salah satu faktor terbentuknya komitmen kerja adalah faktor pengembangan karir dan pemberian insentif. (Rue dan Byars,2016). Oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem pengembangan karir sebaik-baiknya agar para karyawannya tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan melihat pengembangan karir mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. bahwa karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen.

## **2.9 Pengembangan Hipotesis**

hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono,2016). Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

H2 : Diduga insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

H3 : Diduga pengembangan karir dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu pengembangan karir (X1) dan insentif (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu komitmen organisasional (Y).

#### **3.2 Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

##### **1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan pada karyawan. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban di PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

## 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016) data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data kepada pengumpul. Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan pengembangan karir, insentif dan komitmen organisasional.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang di gunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- 3.3.1 Studi Kepustakaan (*library research*) dalam penelitian ini menggunakan Jurnal – Jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan pengembangan karir, insentif dan komitmen organisasional.
- 3.3.2 Studi Lapangan (*field reasearch*) dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Perhitungan menggunakan skala likert**

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

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung berjumlah 39 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sehingga penelitian tersebut merupakan penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung maka metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 39 karyawan yang dimana kepala cabang tidak termasuk dalam jumlah sampel karyawan dari PT Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016).

a. Variabel bebas / independen

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1) dan insentif (X2).

b. Variabel terikat / dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah komitmen organisasional (Y).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut (Riduwan dan Kuncoro,2010) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

**Tabel 3.3**

**Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir menurut (Robbins,2012) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.	Peningkatan/ kenaikan jabatan bagi karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung yang telah ditetapkan dalam perusahaan.	1. Kesempatan yang adil untuk mendapatkan kenaikan jabatan. 2. Aturan yang jelas tentang kenaikan jabatan. 3. Kemampuan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan 4. Penghargaan yang diberikan untuk prestasi yang dihasilkan	Likert

			(Robbins,2012)	
Insentif (X2)	Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Masruli, 2015)	Insentif yang PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung berikan kepada karyawan yang berprestasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut	1. Gaji 2. Komisi 3. Kombinasi  (Sirait, 2016).	Likert
Komitmen Organisasional (Y)	Menurut Mowday dalam Ghoniyah dan Masurip (2011) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	Keterlibatan karyawan dengan organisasinya dalam PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung untuk bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.	1. Kepercayaan dan penerimaan dari nilai dan tujuan organisasi yang kuat. 2. Kemauan untuk memberikan banyak usaha atas nama organisasi. 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.  Ghoniyah dan Masurip, (2011)	Likert

Sumber : Data diolah 2018

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu pengembangan karir (X1), insentif (X2), dan Variabel (dependen) (Y) komitmen organisasional. Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur. Menurut (Sugiono,2016) Validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

$$R = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

a. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen valid

Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tidak valid

b. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan

antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

- c. Jika  $\text{sig} > \alpha 0,05$  maka instrumen tidak valid  
Jika  $\text{sig} < \alpha 0,05$  maka instrumen valid
- d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program spss 20.0  
Jika hasil analisis menunjukkan nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$ , maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila  $\text{sig} > \alpha 0,05$  maka pengukuran tersebut tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiono,2016) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrument
- K = Banyaknya soal
- $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah skor varian item
- $\sigma^2$  = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r *alpha cronbach* pada interpretasi r dibawah ini :

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi nilai r**

<b>Interval koefisien r</b>	<b>Interpretasi</b>
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : (Sugiyono,2016).

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

#### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.

- Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
  3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
  4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas).

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

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasional

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Insentif

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t

Uji pasrial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.
- b. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

### 3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
  - a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada  $db_1 = k$  dan  $db_2 = n-k-1$ .
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai  $\alpha$  (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.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung berjumlah 39 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	61,5
2	Perempuan	15	38,5
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	19	48,7
2	31 – 40	13	33,3
3	41 – 50	7	17,9
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 19 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	7	17,9
2	Sarjana	24	61,5
3	Pascasarjana	8	20,5
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan Sarjana menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya sarjana sebanyak 24 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	19	48,7
2	4 – 7 tahun	10	25,6
3	7 – 10 tahun	6	15,4
4	>10 tahun	4	10,3
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 3 tahun sebanyak 19 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 39 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.	4	10.3	21	53.8	13	33.3	1	2.6	0	0
2	Saya yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	11	28.2	16	41.0	11	28.2	1	2.6	0	0
3	Saya ingin selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu saya yaitu pensiun	13	33.3	16	41.0	9	23.1	1	2.6	0	0
4	Adanya bimbingan kepada saya untuk mengembangkan karir	13	33.3	15	38.5	10	25.6	1	2.6	0	0
5	Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir di perusahaan	12	30.8	13	33.3	13	33.3	0	0	1	2.6
6	Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki	13	33.3	12	30.8	11	28.2	3	7.7	0	0
7	Saya dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi	2	5.1	11	28.2	17	43.6	7	17.9	2	5.1

	mungkin hingga pucak karir										
8	Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya	15	38.5	13	33.3	9	23.1	2	5.1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden, pernyataan 8 mengenai “Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 38,5%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “Saya dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga pucak karir” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,1%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Insentif (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya akan bekerja lebih giat, untuk mendapatkan tambahan gaji	15	38.5	14	35.9	9	23.1	1	2.6	0	0
2	Keadilan pemberian gaji sesuai dengan tugas dan jabatan yang di emban	13	33.3	14	35.9	10	25.6	2	5.1	0	0
3	Adanya komisi mampu meningkatkan semangat saya dalam melaksanakan tugas	0	0	14	35.9	15	38.5	10	25.6	0	0
4	Komisi yang tinggi membuat saya lebih bertanggung jawab untuk selalu	9	23.1	14	35.9	15	38.5	0	0	1	2.6

	mencapai target										
5	Ketika saya memiliki prestasi kerja yang baik maka penghasilan saya menjadi lebih tinggi	15	38.5	13	33.3	9	23.1	2	5.1	0	0
6	Dengan menjual lebih banyak barang, saya akan memperoleh tambahan pendapatan.	1	2.6	15	38.5	19	48.7	3	7.7	1	2.6
7	Sistem upah insentif membuat saya menjadi antusias dalam peningkatan pencapaian omset perusahaan	1	2.6	14	35.9	17	43.6	6	15.4	1	2.6
8	Sistem upah insentif mendorong saya memberikan kinerja terbaik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.	3	7.7	17	43.6	15	38.5	4	10.3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 1 mengenai “Saya akan bekerja lebih giat, untuk mendapatkan tambahan gaji” mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 38,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 3 mengenai “Adanya komisi mampu meningkatkan semangat saya dalam melaksanakan tugas” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasional (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.	1	2.6	10	25.6	22	56.4	4	10.3	2	5.1
2	PT. Varuna Tirta Prakasya memiliki kemauan dan usaha atas tujuan organisasi.	3	7.7	12	30.8	18	46.2	6	15.4	0	0
3	Karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya	3	7.7	13	33.3	18	46.2	5	12.8	0	0
4	Karyawan dengan bangga dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh PT. Varuna Tirta Prakasya	4	10.3	15	38.5	16	41.0	3	7.7	1	2.6
5	Karyawan sangat loyal pada PT. Varuna Tirta Prakasya	2	5.1	9	23.1	22	56.4	4	10.3	2	5.1
6	Karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan PT. Varuna Tirta Prakasya	3	7.7	12	30.8	18	46.2	6	15.4	0	0
7	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	7	17.9	14	35.9	15	38.5	3	7.7	0	0
8	Masih ada	2	5.1	11	28.2	17	43.6	7	17.9	2	5.1

	tanggung jawab jika saya ingin keluar										
9	Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali	4	10.3	10	25.6	19	48.7	4	10.3	2	5.1
10	Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga	4	10.3	12	30.8	17	43.6	6	15.4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 39 responden pernyataan 7 mengenai “Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 7 orang atau 17,9%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,6%.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,001	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,008	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir (X1) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)**

<b>Butir Pernyataan</b>	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,015	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,010	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,027	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,026	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,027	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,015	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,010	0,05	Sig < 0,05	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel insentif (X2) sebanyak 8 pernyataan diperoleh nilai Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel insentif (X2) dinyatakan valid.



**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasional (Y)**

<b>Butir Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,036	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 9	0,036	0,05	Sig < 0,05	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < 0,05	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel komitmen organisasional (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel komitmen organisasional (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Alpha Cronbach</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan karir (X1)	0,919	Sangat Tinggi
Insentif (X2)	0,649	Tinggi
Komitmen organisasional (Y)	0,925	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah komitmen organisasional (Y) sebesar 0,925 dan nilai reliabilitas terendah adalah insentif (X2) sebesar 0.649.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,368	0,05	Sig > Alpha	Linier
Insentif (X2)	0,327	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir (X1) dan komitmen organisasional (Y) sebesar 0,368 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) dan komitmen organisasional (Y) sebesar 0,327 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1.  $H_0$  : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.  
 $H_a$  : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan karir (X1)	0,505	1,978	Tidak Ada Multikolinearitas
Insentif (X2)	0,505	1,978	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance  $> 0,1$  yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF  $< 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

### 4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengembangan karir (x1), insentif (X2) dan komitmen organisasional (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,545	0,297

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,545 artinya tingkat hubungan antara pengembangan karir (X1), insentif (X2) dan komitmen organisasional (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,297 artinya bahwa komitmen organisasional (Y) dipengaruhi oleh antara pengembangan karir (X1), insentif (X2) sebesar 0,297 atau 29,7%. Sedangkan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constanta	10,316	6,213
Pengembangan karir (X1)	0,055	0,246
Insentif (X2)	0,841	0,288

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,316 + 0,055X_1 + 0,841X_2$$

Keterangan :

- Y = Komitmen Oranisasional
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/ unsur kesalahan
- X1 = Pengembangan karir
- X2 = Insentif

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 10,316 menyatakan bahwa komitmen organisasional pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung adalah sebesar 10,316 apabila pengembangan karir dan insentif bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,055 menyatakan bahwa setiap penambahan pengembangan karir sebesar satu satuan maka akan menambah komitmen organisasional pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung sebesar 0,055.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,841 menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan menambah komitmen organisasional pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung sebesar 0,841.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.16 Hasil Uji t**

	$t_{hitung}$	Signifikansi
Pengembangan karir (X1)	2,351	0,024
Insentif (X2)	3,943	0,000

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

#### 1. Pengembangan karir (X1) terhadap Komitmen organisasional (Y)

$H_0$  : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel pengembangan karir (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,351 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=39-2=37$ ) adalah 1,69 jadi  $t \text{ hitung } (2,351) > t \text{ tabel } (1,69)$  dan nilai sig ( $0,024$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

## 2. Insentif (X2) terhadap Komitmen organisasional (Y)

$H_0$ : Insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Ha: Insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel insentif (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,943 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=39-2=37$ ) adalah 1,69 jadi  $t \text{ hitung } (3,943) > t \text{ tabel } (1,69)$  dan nilai sig ( $0,000$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Maka insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pengembangan karir (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y).

Ho: Pengembangan karir dan insentif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Ha: Pengembangan karir dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17 Hasil Uji F**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikansi</b>
7,597	0,002

*Sumber : Data diolah tahun 2019*

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n - k = 39 - 3 = 36$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,26 dan F hitung 7,597.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $7,597 > F$  tabel 3,26 dan nilai Sig < 0.05 yaitu  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya pengembangan karir dan dan insentif berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

#### **4.6 Pembahasan**

##### **1) Pengaruh pengembangan karir terhadap terhadap komitmen organisasional.**

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

Artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang dirasakan oleh karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan.

Menurut (Rue dan Byars,2016) salah satu faktor terbentuknya komitmen kerja adalah faktor pengembangan karir. Oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem pengembangan karir sebaik-baiknya agar para karyawannya tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan melihat pengembangan karir mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan memengaruhi tingkat komitmen mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2012) yang mengatakan bahwa jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Komitmen kerja yang tinggi akan dimiliki oleh pegawai, jika perusahaan menjanjikan dalam hal pengembangan terhadap karir, namun berbeda dengan perusahaan yang tidak menjanjikan pengembangan karir terhadap pegawainya. Maka dari itu pengembangan karir selain akan memacu motivasi karyawan juga akan membuat karyawan ingin tetap bekerja di perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahredho (2016) yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir, insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening pada PT. Peputra Maha



Jaya Pekanbaru” menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasional.

## **2) Pengaruh insentif terhadap terhadap komitmen organisasional**

Insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung artinya Saat ini bagi perusahaan yang ingin tetap bersaing dengan para pesaingnya, komitmen karyawannya merupakan hal penting yang menjadi perhatian agar karyawan berkualitas yang mereka miliki tetap akan berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat banyak aspek yang dapat mempengaruhi komitmen para karyawan tersebut, salah satunya adalah pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan. (Greenberg dan Baron, 2014).

Karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen. Banyak penelitian menunjukkan terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat (Luthans, 2015).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Iswanda (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir” menjelaskan bahwa Variabel komitmen organisasi, motivasi dan insentif secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 3) **Pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional**

Semakin tinggi pengembangan karir dan pemberian insentif yang dirasakan oleh karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan. Menurut (Rue dan Byars,2016) salah satu faktor terbentuknya komitmen kerja adalah faktor pengembangan karir dan pemberian insentif. Oleh karena itu perusahaan harus membuat sistem pengembangan karir sebaik-baiknya agar para karyawannya tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan akan melihat pengembangan karir mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Karyawan yang berkomitmen melakukan pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berkomitmen dan organisasi dengan pekerja yang berkomitmen lebih baik secara finansial daripada organisasi yang tidak berkomitmen. Banyak penelitian menunjukkan terdapat banyak jenis penghargaan yang dapat menyebabkan kinerja dan komitmen yang tinggi. Salah satu yang mendapat perhatian makin besar adalah penghargaan terhadap kenyataan bahwa banyak karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu mereka menangani kewajiban tersebut komitmen mereka akan meningkat (Luthans, 2015).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh syahredho (2016) yang berjudul “Pengaruh pengembangan karir, insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening pada PT. Peputra Maha Jaya Pekanbaru” yang menjelaskan bahwa pengembangan karir dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian variabel pengembangan karir nilai 0,055 ditingkat satu satuan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung sebesar 0,055 satuan.
- 2) Hasil penelitian variabel insentif nilai 0,841 ditingkat satu satuan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung sebesar 0,841 satuan.
- 3) Hasil penelitian variabel pengembangan karir dan insentif ditingkat satu satuan akan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung.

#### **5.2. Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan harus terus mempertahankan karyawan yang ingin berkarya dalam organisasi sampai batas waktu pensiun. Selain itu perusahaan harus sangat memperhatikan karyawannya terkait tingkat pendidikannya karena pendidikan yang karyawan peroleh mampu mengembangkan karir mereka menjadi lebih baik. Para karyawan yang memiliki potensi untuk meningkatkan karirnya. Sehingga kedepannya perusahaan mampu memberikan kesempatan kepada para karyawannya yang memiliki potensi untuk meningkatkan jenjang karirnya.

- 2) Perusahaan harus mempertahankan karyawan yang bekerja lebih giat, agar karyawan tersebut mendapatkan tambahan gaji. Serta masih perlu meningkatkan dalam memberikan komisi yang diterima. Sehingga kedepannya perusahaan perlu meninjau ulang terkait pemberian komisi kepada karyawan yang benar-benar memiliki prestasi kerja yang baik sehingga karyawan kan lebih semangat dalam bekerja terkait dengan pemberian komisi ini.
  
- 3) Perusahaan harus dapat meningkatkan kesadaran yang tinggi bagi para karyawan bahwa komitmen adalah hal penting yang harus dilakukan, serta PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung dapat percaya kepada para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilillah, Dali. 2016. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 8, September 2014: 21-32
- Ghoniayah dan masurip. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Greenberg dan Baron, 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.
- Hriandja, Marihot Tua Efendi. 20010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo
- Harianto, Agung. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X*. KINERJA, Volume 20, No.2, Th. 2016: Hal. 95-104
- Iswanda. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir*. JOM Fekon, Vol 4 No. 2 (Oktober) 2017
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat
- Luthans. 2015. *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL)*.Subang
- Mathis dan Jackson,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nurhasan, Mohamad dkk. 2016. *Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media*

- Stationary Jember*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10, No. 3  
September 2016 Hal. 343 - 354
- Ramadhani, Ginta. 2015. *Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2015: 121-132.
- Riduwan dan Kuncoro.2010. *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Robbins. 2012 *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rue dan Byars. 2016 *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan kerja Pegawai pemerintahan Halmahera Timur*, jurnal Ilmu ekonomi dan Manajemen, vol 5, No.2. Halmahera
- Sirait.2016. *Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Syahredho. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pempu Maha Jaya Pekanbaru*. Jom FEKON Vol.3 No. 1 (Februari) 2016
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wulan, Anggi. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016.

# LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

- KARAKTERISTIK RESPONDEN

**jeniskelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	24	61.5	61.5	61.5
Valid perempuan	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	19	48.7	48.7	48.7
Valid 31-40 tahun	13	33.3	33.3	82.1
41-50 tahun	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	7	17.9	17.9	17.9
Valid Sarjana	24	61.5	61.5	79.5
Pascasarjana	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

**masakerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 tahun	19	48.7	48.7	48.7
4-7 tahun	10	25.6	25.6	74.4
Valid 7-10 tahun	6	15.4	15.4	89.7
>10 tahun	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

- JAWABAN RESPONDEN

1. Pengembangan Karir

**PK1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	13	33.3	33.3	35.9
Valid 4	21	53.8	53.8	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 2

**PK2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	11	28.2	28.2	30.8
Valid 4	16	41.0	41.0	71.8
5	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 3

**PK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	9	23.1	23.1	25.6
Valid 4	16	41.0	41.0	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 4

**PK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
3	10	25.6	25.6	28.2
Valid 4	15	38.5	38.5	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 5

**PK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
3	13	33.3	33.3	35.9
Valid 4	13	33.3	33.3	69.2
5	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 6

**PK6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.7	7.7	7.7
3	11	28.2	28.2	35.9
Valid 4	12	30.8	30.8	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 7

**PK7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	7	17.9	17.9	23.1
Valid 3	17	43.6	43.6	66.7
4	11	28.2	28.2	94.9
5	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 8

**PK8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.1	5.1	5.1
3	9	23.1	23.1	28.2
Valid 4	13	33.3	33.3	61.5
5	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

2. Insentif

**I1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.6	2.6	2.6
3	9	23.1	23.1	25.6
Valid 4	14	35.9	35.9	61.5
5	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 2

**I2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.1	5.1	5.1
3	10	25.6	25.6	30.8
Valid 4	14	35.9	35.9	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 3

**I3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	25.6	25.6	25.6
Valid 3	15	38.5	38.5	64.1
4	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 4

**I4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
3	15	38.5	38.5	41.0
Valid 4	14	35.9	35.9	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 5

**I5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	5.1	5.1	5.1
3	9	23.1	23.1	28.2
Valid 4	13	33.3	33.3	61.5
5	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 6

**I6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	3	7.7	7.7	10.3
Valid 3	19	48.7	48.7	59.0
4	15	38.5	38.5	97.4
5	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 7

**I7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	6	15.4	15.4	17.9
Valid 3	17	43.6	43.6	61.5
4	14	35.9	35.9	97.4
5	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 8

**l8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	10.3	10.3	10.3
3	15	38.5	38.5	48.7
Valid 4	17	43.6	43.6	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

3. Komitment

**k1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	4	10.3	10.3	15.4
Valid 3	22	56.4	56.4	71.8
4	10	25.6	25.6	97.4
5	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 2

**k2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	15.4	15.4	15.4
3	18	46.2	46.2	61.5
Valid 4	12	30.8	30.8	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 3

**k3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	12.8	12.8	12.8
3	18	46.2	46.2	59.0
Valid 4	13	33.3	33.3	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 4

**k4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.6	2.6	2.6
2	3	7.7	7.7	10.3
Valid 3	16	41.0	41.0	51.3
4	15	38.5	38.5	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 5

**k5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	4	10.3	10.3	15.4
Valid 3	22	56.4	56.4	71.8
4	9	23.1	23.1	94.9
5	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	



Pernyataan 6

**k6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	15.4	15.4	15.4
3	18	46.2	46.2	61.5
Valid 4	12	30.8	30.8	92.3
5	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 7

**k7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	7.7	7.7	7.7
3	15	38.5	38.5	46.2
Valid 4	14	35.9	35.9	82.1
5	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 8

**k8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	7	17.9	17.9	23.1
Valid 3	17	43.6	43.6	66.7
4	11	28.2	28.2	94.9
5	2	5.1	5.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 9

**k9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	5.1	5.1	5.1
2	4	10.3	10.3	15.4
Valid 3	19	48.7	48.7	64.1
4	10	25.6	25.6	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Pernyataan 10

**k10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	15.4	15.4	15.4
3	17	43.6	43.6	59.0
Valid 4	12	30.8	30.8	89.7
5	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	



- RELIABILITY

**RELIABEL Pengembangan karir**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	8

**RELIABEL insentif**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	8

**RELIABEL Komitmen**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	10

- Uji Multikolinearitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.316	6.213		1.660	.106		
	pengembangan_karir	-.055	.246	-.044	-.221	.826	.505	1.978
	insentif	.841	.288	.575	2.922	.006	.505	1.978

a. Dependent Variable: komitmen



- UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			655.808	18	36.434	1.431	.218
komitmen * pengembangan_ karir	Between	Linearity	151.412	1	151.412	5.947	.024
	Groups	Deviation from Linearity	504.396	17	29.670	1.165	.368
	Within	Groups	509.167	20	25.458		
Total			1164.974	38			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			670.408	14	47.886	2.324	.034
komitmen * insentif	Between	Linearity	344.649	1	344.649	16.725	.000
	Groups	Deviation from Linearity	325.759	13	25.058	1.216	.327
	Within	Groups	494.567	24	20.607		
Total			1164.974	38			

HASIL UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

- DETERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.258	4.770

a. Predictors: (Constant), insentif, pengembangan\_karir

- UJI F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.764	2	172.882	7.597	.002 <sup>b</sup>
	Residual	819.210	36	22.756		
	Total	1164.974	38			

a. Dependent Variable: komitmen

b. Predictors: (Constant), insentif, pengembangan\_karir

- Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.179	5.949		3.224	.003
1 pengembangan_karir	.452	.192	.361	2.351	.024

a. Dependent Variable: komitmen

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.943	5.903		1.684	.101
1 insentif	.796	.202	.544	3.943	.000

a. Dependent Variable: komitmen



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

---

Bandar Lampung, Desember 2018

**Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuisioner**

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu

di

Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Novita Indriyani

NPM : 1512110391

Jurusan : S1 Manajemen IIB Darmajaya

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IBI Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung”**.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**Novita Indriyani**





**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

### **KUESIONER**

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**Pengaruh Pengembangan Karir Dan Insentif Terhadap Komitmen Organisasional PT.  
Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

**SS = Sangat Setuju**

**S = Setuju**

**CS = Cukup Setuju**

**TS = Tidak Setuju**

**STS = Sangat Tidak Setuju**

No. Res :

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Umur :  20 – 30 tahun  41 – 50 tahun  
 31 – 40 tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
3. Pendidikan Terakhir :  SMA  
 Sarjana  
 Pasca Sarjana
4. Masa Kerja :  0 – 3 tahun  7 – 10 tahun  
 4 – 7 tahun  > 10 tahun



## DAFTAR PERNYATAAN

### Pengembangan Karir ( $X_1$ )

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir.					
2. Saya yang berprestasi dapat diusulkan oleh atasan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi					
3. Saya ingin selalu berkarya dalam organisasi sampai batas waktu saya yaitu pensiun					
4. Adanya bimbingan kepada saya untuk mengembangkan karir					
5. Sesama rekan kerja saling mendukung demi peningkatan karir di perusahaan					
6. Adanya kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki					
7. Saya dapat selalu meningkatkan karirnya setinggi mungkin hingga pucak karir					
8. Pendidikan yang saya peroleh mampu mengembangkan karir saya					

### Insentif ( $X_2$ )

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Saya akan bekerja lebih giat, untuk mendapatkan tambahan gaji					
2. Keadilan pemberian gaji sesuai dengan tugas dan jabatan yang di emban					
3. Adanya komisi mampu meningkatkan semangat saya dalam melaksanakan tugas					



## INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA

### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

4. Komisi yang tinggi membuat saya lebih bertanggung jawab untuk selalu mencapai target					
5. Ketika saya memiliki prestasi kerja yang baik maka penghasilan saya menjadi lebih tinggi					
6. Dengan menjual lebih banyak barang, saya akan memperoleh tambahan pendapatan.					
7. Sistem upah insentif membuat saya menjadi antusias dalam peningkatan pencapaian omset perusahaan					
8. Sistem upah insentif mendorong saya memberikan kinerja terbaik sehingga dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.					

### Komitmen Organisasional (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
	5	4	3	2	1
1. Karyawan PT. Varuna Tirta Prakasya dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
2. PT. Varuna Tirta Prakasya memiliki kemauan dan usaha atas tujuan organisasi.					
3. Karyawan menghabiskan waktunya untuk bekerja pada PT. Varuna Tirta Prakasya					
4. Karyawan dengan bangga dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh PT. Varuna Tirta Prakasya					



**INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 A, Bandar Lampung 35142

---

5. Karyawan sangat loyal pada PT. Varuna Tirta Prakasya					
6. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan PT. Varuna Tirta Prakasya					
7. Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8. Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
9. Merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
10. Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa kerja	pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pengembangan karir
1	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	4	5	5	4	5	3	5	35
2	laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	5	3	5	4	5	5	2	5	34
3	laki-laki	41-50 tahun	Pascasarjana	7-10 tahun	4	5	3	5	3	4	4	4	32
4	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	>10 tahun	3	4	4	5	4	3	3	3	29
5	laki-laki	20-30 tahun	SMA	0-3 tahun	4	3	4	4	3	4	3	4	29
6	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	5	5	5	5	3	3	3	33
7	laki-laki	31-40 tahun	SMA	4-7 tahun	3	4	3	3	3	4	3	4	27
8	laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	4	4	5	4	4	5	3	5	34
9	laki-laki	41-50 tahun	Pascasarjana	>10 tahun	3	5	4	5	3	4	2	4	30
10	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	5	5	3	3	5	3	5	33
11	perempuan	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	3	3	5	5	3	3	3	3	28
12	laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	4	3	4	3	3	4	4	4	29
13	perempuan	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	5	4	5	5	5	4	4	4	36
14	perempuan	41-50 tahun	Pascasarjana	>10 tahun	3	3	5	5	1	2	3	2	24
15	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	5	5	4	4	5	4	5	36
16	perempuan	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	4	2	4	4	3	3	4	3	27
17	laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	4-7 tahun	3	4	5	5	4	5	2	5	33
18	perempuan	20-30 tahun	Sarjana	4-7 tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	perempuan	41-50 tahun	Pascasarjana	>10 tahun	4	5	5	5	5	5	4	5	38
20	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	4-7 tahun	4	3	4	4	4	4	3	4	30
21	perempuan	20-30 tahun	Sarjana	4-7 tahun	3	4	4	3	4	4	3	4	29
22	laki-laki	41-50 tahun	Pascasarjana	7-10 tahun	4	4	3	4	3	3	1	3	25
23	laki-laki	20-30 tahun	SMA	0-3 tahun	4	5	4	4	4	5	4	5	35
24	laki-laki	41-50 tahun	Pascasarjana	7-10 tahun	3	4	3	3	4	4	3	4	28
25	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	4	4	4	4	4	3	4	31
26	perempuan	41-50 tahun	Pascasarjana	7-10 tahun	4	5	5	4	5	5	4	5	37
27	perempuan	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	3	5	4	3	5	5	3	5	33
28	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	4	4	5	5	5	4	5	36
29	laki-laki	31-40 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	4	4	5	4	5	4	5	35
30	perempuan	31-40 tahun	Pascasarjana	7-10 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	laki-laki	31-40 tahun	SMA	0-3 tahun	3	3	3	4	5	3	5	3	29
32	perempuan	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	3	3	4	3	5	3	3	5	29
33	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	3	3	4	5	3	2	2	26
34	perempuan	31-40 tahun	SMA	0-3 tahun	2	4	2	3	3	2	3	3	22
35	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	0-3 tahun	4	3	3	4	5	3	2	5	29
36	laki-laki	20-30 tahun	Sarjana	7-10 tahun	5	5	4	3	4	4	3	4	32
37	perempuan	31-40 tahun	Sarjana	0-3 tahun	3	3	3	1	3	3	2	3	21
38	perempuan	20-30 tahun	SMA	0-3 tahun	4	4	3	3	3	2	1	3	23
39	perempuan	31-40 tahun	SMA	0-3 tahun	3	4	4	4	5	3	2	4	29
					145	154	158	156	152	152	121	158	1196
					3.72	3.95	4.05	4	3.9	3.9	3.1	4.05	30.67



Uji valid

1. Pengembangan Karir

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	pengembangan_k arir
p1	Pearson Correlation	1	.366	1.000**	.636**	.455 <sup>+</sup>	.636**	.476 <sup>+</sup>	.636**	.780**
	Sig. (1-tailed)		.090	.000	.005	.044	.005	.037	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p2	Pearson Correlation	.366	1	.366	.721**	.592**	.721**	.191	.721**	.722**
	Sig. (1-tailed)	.090		.090	.001	.010	.001	.247	.001	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p3	Pearson Correlation	1.000**	.366	1	.636**	.455 <sup>+</sup>	.636**	.476 <sup>+</sup>	.636**	.780**
	Sig. (1-tailed)	.000	.090		.005	.044	.005	.037	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p4	Pearson Correlation	.636**	.721**	.636**	1	.771**	1.000**	.452 <sup>+</sup>	1.000**	.952**
	Sig. (1-tailed)	.005	.001	.005		.000	.000	.045	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p5	Pearson Correlation	.455 <sup>+</sup>	.592**	.455 <sup>+</sup>	.771**	1	.771**	.268	.771**	.773**
	Sig. (1-tailed)	.044	.010	.044	.000		.000	.167	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p6	Pearson Correlation	.636**	.721**	.636**	1.000**	.771**	1	.452 <sup>+</sup>	1.000**	.952**
	Sig. (1-tailed)	.005	.001	.005	.000	.000		.045	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p7	Pearson Correlation	.476 <sup>+</sup>	.191	.476 <sup>+</sup>	.452 <sup>+</sup>	.268	.452 <sup>+</sup>	1	.452 <sup>+</sup>	.607**
	Sig. (1-tailed)	.037	.247	.037	.045	.167	.045		.045	.008
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
p8	Pearson Correlation	.636**	.721**	.636**	1.000**	.771**	1.000**	.452 <sup>+</sup>	1	.952**





i6	Pearson Correlation	-.098	.602**	1.000**	.438	-.179	1	-.098	.602**	.508*
	Sig. (1-tailed)	.364	.009	.000	.051	.262		.364	.009	.027
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
i7	Pearson Correlation	1.000**	-.114	-.098	.239	.274	-.098	1	-.114	.560*
	Sig. (1-tailed)	.000	.343	.364	.195	.162	.364		.343	.015
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
i8	Pearson Correlation	-.114	1.000**	.602**	.296	.104	.602**	-.114	1	.589*
	Sig. (1-tailed)	.343	.000	.009	.142	.356	.009	.343		.010
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15
insentif	Pearson Correlation	.560*	.589*	.508*	.741**	.511*	.508*	.560*	.589*	1
	Sig. (1-tailed)	.015	.010	.027	.001	.026	.027	.015	.010	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



ko7	Pearson	.243	.732**	.721**	1.000**	.721**	.732**	1	.721**	.243	.732**	.871**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.192	.001	.001	.000	.001	.001		.001	.192	.001	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko8	Pearson	.226	.601**	1.000**	.721**	1.000**	.601**	.721**	1	.226	.601**	.806**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.209	.009	.000	.001	.000	.009	.001		.209	.009	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko9	Pearson	1.000**	.107	.226	.243	.226	.107	.243	.226	1	.107	.476*
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.000	.351	.209	.192	.209	.351	.192	.209		.351	.036
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
ko10	Pearson	.107	1.000**	.601**	.732**	.601**	1.000**	.732**	.601**	.107	1	.844**
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.351	.000	.009	.001	.009	.000	.001	.009	.351		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
komi	Pearson	.476*	.844**	.806**	.871**	.806**	.844**	.871**	.806**	.476*	.844**	1
	Correlation											
	Sig. (1-tailed)	.036	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.036	.000	
tmen	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Reliabilitas

- Pengembangan Karir

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

- Insentif

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.649	8

- Komitmen

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	15	100.0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

## Lampiran 19

### T Tabel Hitung

df	t.100	t.050	t.025	t.010	t.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	2.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.35	1.771	2.160	2.65	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.75
35	1.306	1.69	2.030	2.438	2.724
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.705
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.66
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639
90	1.291	1.662	1.987	2.369	2.632
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
140	1.288	1.656	1.977	2.353	2.611
160	1.287	1.654	1.975	2.350	2.607
180	1.286	1.653	1.973	2.347	2.603
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

F Tabel Hitung ( $\alpha=0.05$ )

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.98	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.08	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.98	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90



Lampiran R tabel

Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan			Interval Kepercayaan		
n	95%	99%	n	95%	99%	n	95%	99%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,157	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			



NO.	TITLE OF	ID	Name	JOIN	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa kerja
	DEPARTEMENT			DATE				
1	Staf Keuangan	331001	Leo Ramadhanus	13-Jan-18	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
2	Staf Keuangan	338001	Andhika Mahardika	1-Jun-15	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	4-7 tahun
3	Staf Keuangan	337003	Nursodik	1-Apr-12	41-50 tahun	laki-laki	Pascasarjana	7-10 tahun
4	Kasi Keuangan	338010	Abdul Haris	24-May-10	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	>10 tahun
5	Krani Ekspor	333024	Agung Darmawan	15-Nov-17	20-30 tahun	laki-laki	SMA	0-3 tahun
6	Krani Ekspor	338017	M. Andi Saputra	24-May-16	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
7	Krani Ekspor	338018	Youfi Oktaviani	1-Jul-14	31-40 tahun	laki-laki	SMA	4-7 tahun
8	Krani Ekspor	338019	Heri Yansah	1-Jul-15	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	4-7 tahun
9	Kasi Umum	333010	Irwan Fauzi	7-Feb-10	41-50 tahun	laki-laki	Pascasarjana	>10 tahun
10	Krani Ekspor	334010	Toto Hardianto	14-Feb-17	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
11	Krani Ekspor	334025	Resylia Martinez	15-Sep-15	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	4-7 tahun
12	Staf Umum	334012	Faizal Adi Nugraha	13-Feb-15	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	4-7 tahun
13	Staf Umum	334022	Putri Christine	1-Nov-17	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	0-3 tahun

14	Kasi SDM	334013	Dwi Oktavianza	13-Feb-10	41-50 tahun	perempuan	Pascasarjana	>10 tahun
15	Office Boy	334024	Saipul	1-Nov-17	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
16	Office Boy	334064	Nyaisti Meilani Wulandari	30-Jul-16	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	4-7 tahun
17	Staf Umum	334051	Arif Setiawan	1-Nov-15	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	4-7 tahun
18	Staf Umum	334041	Senja Januari	1-Nov-15	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	4-7 tahun
19	Kepala Gudang	334054	Citra Puspitasari	15-Nov-10	41-50 tahun	perempuan	Pascasarjana	>10 tahun
20	Staf SDM	333002	Agus Kurniawan	14-Feb-15	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	4-7 tahun
21	Staf SDM	338007	Ririn Ariantina	14-Mar-14	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	4-7 tahun
22	Staf SDM	333029	Jefri Meiriza	16-May-12	41-50 tahun	laki-laki	Pascasarjana	7-10 tahun
23	Staf Umum	333027	Rivaldi Angga Tisera	28-Apr-18	20-30 tahun	laki-laki	SMA	0-3 tahun
24	Staf SDM	333009	Syahroni	7-Feb-12	41-50 tahun	laki-laki	Pascasarjana	7-10 tahun
25	Office Boy	333028	Kgs Luthfi	28-Apr-16	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
26	Staf Operasional	335041	Rita Septiani	10-Dec-12	41-50 tahun	perempuan	Pascasarjana	7-10 tahun
27	Staf Operasional	335038	Della lestari	27-Oct-17	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	0-3 tahun
28	Staf Umum	333030	Ahmad Ridwan Andika	1-Dec-17	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
29	Staf Operasional	333032	Arga Dinata	2-Aug-18	31-40 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
30	Staf SDM	339002	Nirmala Eka Sari	13-Mar-12	31-40 tahun	perempuan	Pascasarjana	7-10 tahun

31	Staf Umum	333013	Yoffi Yundreta	13-Feb-17	31-40 tahun	laki-laki	SMA	0-3 tahun
32	Staf Operasional	333031	Iin Miswati	2-Jan-18	20-30 tahun	perempuan	Sarjana	0-3 tahun
33	Staf Umum	335001	Deni A. Sofyan	20-Jun-16	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
34	Staf Operasional	335050	Sari Shinta	2-May-17	31-40 tahun	perempuan	SMA	0-3 tahun
35	Staf Operasional	335045	M. Anjas B	6-Jun-16	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	0-3 tahun
36	Pembukuan	335043	Reynaldi Margonda	26-Apr-11	20-30 tahun	laki-laki	Sarjana	7-10 tahun
37	Staf Operasional	335019	Ayu Milda Wati	13-Mar-17	31-40 tahun	perempuan	Sarjana	0-3 tahun
38	Staf Umum	336024	Niki Sasmita	3-Apr-16	20-30 tahun	perempuan	SMA	0-3 tahun
39	Staf Operasional	335051	Mila Octavia	13-Jun-17	31-40 tahun	perempuan	SMA	0-3 tahun