

**PENGARUH MOTIVASI GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
PERKEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PENJAMINAN JAMKRINDO SYARIAH CABANG PALEMBANG**



**OLEH:**

**TARA BIRANDA**

NIM: 1656300256

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah  
Palembang untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi (S.E)

**PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2020**



PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 354276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH

Judul Skripsi : Tara Boranda  
NIM/Program Studi : 1606300256 / SI Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan  
Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo  
Syariah Cabang Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANTIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal Pembimbing Utama : Syamsiar Zahran, MA

tt :

Tanggal Pembimbing Kedua : Hj. Siti Mardiyah, SE, M.Si

tt :

Tanggal Penguji Utama : Dr. Ulhasari, Lc, M.HI

tt :

Tanggal Penguji Kedua : Citra Pertiwi, S.E.I.M.SI

tt :

Tanggal Ketua : Dr. Peny Cahaya Azwari, MBA.,AK

tt :

Tanggal Sekretaris : Dian Pertiwi, S.E.I.M.SI

tt :



KEMENTERIAN AGAMA  
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Alauddin 91 Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : *Persetujuan Skripsi Untuk Diuji*

Kepada Yth  
 Ketua Program Studi  
 SI Perbankan Syariah  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
 UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Tara Biranda  
 Nim/Jurusan : 1656300256 / SI Perbankan Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan  
 Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
 Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian *komprehensif* dan *munaqasyah* skripsi.

Demikianlah pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

*Wassalamu alaikum, Wr. Wb.*

Palembang, 23 Agustus 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Syamsiar Zharani, MA  
 NIP. 197011142014111001

Hj. Siti Mardiyah, SE, M. Sh  
 NIDN. 2019108101





**UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

---

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul : Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan  
Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang  
Ditulis Oleh : Tara Biranda  
NIM : 1656300256

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Palembang, 18 September 2020

Dekan

Dr. Heri Junaidi, M.A.  
NIP. 196901241998031001





KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang**

Yang ditulis Oleh :

Nama : Tara Biranda  
NIM : 1656300256  
Program : S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

*Wassalamu alaikum, Wr. Wb.*

Pembimbing I

Syamsiar Zharani, MA  
NIP. 197011142014111001

Palembang, 23 Agustus 2020  
Pembimbing II

Hj. Siti Mardiyah, SE.M, Sh  
NIDN. 2019108101



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Judul Skripsi : Tara Biranda

NIM : 1656300256

Program Studi :S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian - bagian yang dirujuk sebenarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Palembang, Agustus 2020



Tara Biranda

1656300256

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTO**

**“Hai orang- orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu,sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”**

**(Al- Baqarah :153)**

**“Tidak ada masalah yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen bersama untuk menyelesaikanya”**

### **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini ku persembahkan untuk:**

**Orang Tuaku Tercinta**

**Saudara-Saudriku Tersayang**

**Sahabat-Sahabatku**

**Teman-Teman Seperjuangan SI Perbankan Syariah Angkatan 2016**

**Almamaterku**

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan perkembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pemilihan metode dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif responden, analisis statistik deskriptif variabel, analisis uji asumsi klasik, regresi lenier berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  ( $2,663 > 1,677$ ), gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  ( $2,361 > 1,677$ ), perkembangan karir berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  ( $4,046 > 1,677$ ) dan secara simultan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > \text{dari } t_{tabel}$  ( $72,592 > 2,57$ ).

**Kata kunci:** Pengaruh Motivasi Gaya Kepemimpinan Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.



### PADOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan surat keputusan Bersama Banteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 januari 1988.

#### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	Be	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	S dengan titik di atasnya
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha dengan titik di atasnya
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Da	D	De
ذ	Zal	Z	Zet dengan titik di atasnya
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	S dengan titik di atasnya
ض	Dad	D	D dengan titik di atasnya
ط	Ta	T	T dengan titik di atasnya
ظ	Za	Z	Z dengan titik di atasnya
ع	Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. konsonan Rangkap

konsonan rangkap, termaksud tanda *syad* | d | ah, ditulis lengkap ditulis احمد

ية : Ahmadiyyah

### C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h, kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi Bahasa Indonesia.

: ditulis jamaa'ah

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain ditulis t.

: ditulis ni'matullah

: ditulis zakatul-fitri

### D. Vocal pendek

Fathah ditulis a, kasrah ditulis I, dan dammah ditulis u,

### E. Vocal panjang

1. A ditulis a,> i panjang ditulis i> dan u panjang ditulis u>, masing-masing dengan tanda ( ) di atasnya.

2. Fatha + ya>' tanpa dua titik yang dimatikan ditulis ai, dan fathah + wa>uw ditulis au

### F. Vocal- vocal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan

apostrof (‘)

أنتم : ditulis a'antum

موتث : ditulis mu'annas

### G. Kata Sandang Alief +La>m

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis al-

القرآن : ditulis al-Qur'an

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, huruf i diganti dengan huruf syamsiyah yang mengikutinya

الشيخة : ditulis asy-syī'ah

### H. Huruf Besar

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

### I. Kata Dalam Rangkaian Frase dan Kalimat

1. Ditulis kata per kata atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

شيخ الاسلام : ditulis syaikh al- Islam atau syaikhul – Islam

### J. Lain – lain

Kata – kata yang sudah dilakukan dalam kamus besar Bahasa Indonesia ( seperti kata ijmak, nas, dll) tidak mengikuti padoman transliteraasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang mana atas berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat sertasalam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhamad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman

Alhamdulillah pertolongsn Allah SWT la penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Perkembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.”**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Terlebih jika tanpa bantuan, bimbingan, serta doa dan semangat dari semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan pembuatan skripsi ini. Oleh karna itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. DR. Nanyu Khodija, S.AG., M.SI selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, MA., P.hD, selaku Rektor lama Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Dr. Heri Junaidi, M.A Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Ibu Hj. Qodariah Berkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universiras Islam Negeri Raden Fatah Palembang

5. Ibu Dr. Titin Hartini, SE, M.Si selaku ketua prodi SI Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Negeri Raden Fatah Palembang.
6. Bapak Syamsiar Zahrani, MA selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengajarkan, memberi saran, masukan serta pengarahan dalam skripsi ini.
7. Ibu Hj. Siti Mardiyah, SE, M.SH selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengajarkan, memberi saran, masukan serta pengarahan dalam skripsi ini.
8. Segenap Dosen Beserta Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Khususnya Prodi SI Perbankan Syariah yang telah memberikan bekal ilmu dan bantuan kepada penulis selama di Bangku kuliah.
9. Kepada kedua orang tua bapak Tamrin dan Ibu Rusna yang telah memberikan doa, kasih sayang, dorongan, semangat baik moral maupun material serta berkat ridho merekalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Saudaraku Ayuk dan Kakak Firmansya, Asparina, M. Solimin, Dedi, Jumni, Darto, Darsun, Mardoni dan Rapita Sari beserta ayuk iparku yang telah memeberikan bantuan, meberikan motivasi, dan menyemangati penulis dapat menyelesaikan skripsi.
11. Sahabatku Yesi Feramita, Seli Setia Wati, Widiaty, Tami Utari, Yesi Apriayani, Ulta Natalia terima kasih telah menjadi sahabatku, yang tidak perna bosan untuk menemani, memberikan saran serta mendukung dalam pembuatan skripsi ini.

12. Teman- teman KKN regular angkatan 71 kelompok 69 yang telah memberikan doa dan semangat.
13. Teman seperjuangan SI Perbangkan Syriah 2016 angkatan 2016, atas suka duka yang telah dilalui selama 4 tahun kuliah.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini masih banya kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan lebih lanjut diwaktu yang akan datang. Akhirnya penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

Palembang, 10September 2020

**Tara Biranda**  
**Nim.1656300256**

## DAFTAR ISI

<b>HalamanJudul.....</b>	
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PADOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>18</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>18</b>
<b>A. Latar Belakang.....</b>	<b>18</b>
<b>B. Rumusan Masalah Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>E. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>27</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1. Kinerja Karyawan.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....</b>	<b>Error!</b>
Bookmark not defined.	
<b>3. Motivasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>4. Kepemimpinan.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>5. Pengembangan karier .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. Kerangka pemikiran.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D. Pengembangan Hipotensis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<b>A. Desain Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. Lokasi Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. Waktu Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D. Objek Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>E. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1. Populasi .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2. Sampel .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>F. Sumber Data .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1. Data Primer .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>G. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>H. Definisi Oprasional Variabel.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>I. Instrument Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1. Uji Validitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>2. Uji Reliabilitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>J. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. Gambaran Umum .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. Karakteristik Responden.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. Uji Instrument Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D. Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>E. Uji Hipotesis.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>F. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. KESIMPULAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. SARAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR KUISIONER .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Research Gap Motivasi .....	6
<b>Tabel 1.2</b> Research Gap Kepemimpinan .....	6
<b>Tabel 1.3</b> Research Gap Perkembangan Karir .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	33
<b>Tabel 3.1</b> Skala Likert .....	41
<b>Tabel 3.2</b> Padoman Untuk Interpretasi Terhadap Keofisien Korelasi.....	44
<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
<b>Tabel 4.2</b> Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	52
<b>Tabel 4.3</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
<b>Tabel 4.4</b> Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan .....	54
<b>Tabel 4.5</b> Uji Validitas Motivasi .....	55
<b>Tabel 4.6</b> Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	55
<b>Tabel 4.7</b> Uji Validitas Perkembangan Karir .....	56
<b>Tabel 4.8</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	56
<b>Tabel 4.9</b> Uji Hasil Reabilitas .....	57
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Normalitas.....	58
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinieritas.....	60
<b>Tabel 4.13</b> Uji Linieritas Motivasi .....	61
<b>Tabel 4.14</b> Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan .....	62
<b>Tabel 4.15</b> Uji Linieritas Perkembangan Karir .....	63
<b>Tabel 4.16</b> Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	66
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Statistic (Uji F) .....	67
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Keofisiensi Determinasi.....	68

**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 1.1</b> Pelaksanaan Kepemimpinan Strategi .....	26
<b>Gambar 1.2</b> Kerangka Pikiran .....	34
<b>Gambar 1.3</b> Logo Jamkrindo Syariah.....	51

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

---

<sup>1</sup>Asep Qustolani “ pengaruh kepuasan kerja, keadilan procedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan” volume 4 No. 2 (2017)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya.<sup>2</sup>

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.<sup>3</sup>

PT Penjaminan Jamkrindo Syariah atau disingkat menjadi PT. Jamkrindo Syariah, adalah perusahaan penjaminan kredit Indonesia (Perum Jamkrindo)

BUMN penjaminan kredit terbesar di Indonesia. Pada awalnya, Perum Jamkrindo mendirikan unit usaha syariah berdasarkan Rekomendasi Dewan

---

<sup>2</sup> Restu Adi Nugroho, Sri Hartono dan Sudarwati “Pengaruh Komotmen Organisasi, Motivasi Berprestasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” Volume 23 No 2 (September 2016)

<sup>3</sup> Parkway Street “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Volume 3 No 2 ( Oktober 2015)

Syariah Nasional MUI Nomor: U-217/DSN-MUI/I/IX/2006 tanggal 15 september 2006 yang diresmikan pada 13 february tahun 2007<sup>4</sup>. Perusahaan ini mempunyai jaringan luas terutama pada perbankan yang diawali dengan kerjasama yang telah disepakati oleh kedua lembaga. Jadi hubungan perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Perum Jamkrindo) dengan lembaga keuangan yang harus diawali dengan adanya MOU (*Memorandum Of Understanding*) / perjanjian kerja sama agar tidak terjadi kesalahan dan lain sebagainya.

Agar perusahaan mampu bertahan juga bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia (SDM) yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Hal terbesar dalam stabilitas ekonomi angkatan kerja yang belum atau tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya manusia tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntunan globalisasi karena menganggap pekerjaan sebagai beban. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja sumber daya manusia yang menggunakan pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya yang mempunyai etos kerja yang rendah.<sup>5</sup>

Dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya sangatlah menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. setiap

---

<sup>4</sup> Dokumen Perum Jamkrindo Tahun 2009

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana Prenanda Media, 2017) hal 5

perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan bisa tercapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti pelaksanaan kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>6</sup>

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusia, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya<sup>7</sup>. Dapat disimpulkan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. selain kinerja faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah motivasi karena sangat berkaitan erat dengan keberhasilan yang bisa dicapai dalam suatu perusahaan.

---

<sup>6</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hal 102

<sup>7</sup> Ibid hal 105

Motivasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Motivasi diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi berhasil sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi sekaligus bisa tercapai setiap perusahaan meningkatkan karyawan bekerja secara efektif dan efisien dalam kinerjanya<sup>8</sup>.

Kemampuan seseorang atasan untuk memotivasi karyawan adalah hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak yang dapat mempengaruhi kemauanya agar karyawan dalam bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan secara langsung dan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu faktor kepemimpinan sangatlah penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Kepemimpinan mempunyai tugas penting sekaligus rumit, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia, seseorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas organisasi<sup>9</sup>. Aktivitas seseorang pegawai di dalam perusahaan secara bersama – sama selalu membutuhkan. Jadi dalam perusahaan harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Kepemimpinan ialah proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai

---

<sup>8</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan* ( Jakarta: Rajawali Pres, 2010) hal 74

<sup>9</sup> Ibid 170

tujuan organisasi<sup>10</sup>. Selain itu pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap perusahaan

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dapat segera merespons berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Handoko, mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka<sup>11</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya tiga *research gap* variabel independen yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Ayu, Agus "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Seta Dampak Pada Kinerja Perusahaan"2012 Volum 10 Januari 124-135

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, Manajemen SUMBER DAYA MANUSIA (Jakarta : Kencana ) hal 160



**Table 1.1**  
***research gap* motivasi terhadap kinerja karyawan**

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Tidak dapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regina Aditiya Rea (2013)</li> <li>- I Gde Adnyana Sudibaya (2012)</li> </ul>

**Sumber : dikumpul dari berbagai sumber**

Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Regina Aditiya Rea menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian I Gde Sudubya yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 1.2**  
***research gap* Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Judul	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat pengaruh positif antar kepemimpinan dan kinerja karyawan.</li> <li>- tidak dapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kadri Putra Aji Tara (2016)</li> <li>- christilia Posuma (3013)</li> </ul>

**Sumber: dikumpul dari berbagai sumber**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kadri Putra Ali Tara menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Christilis Posuma kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Table 1.3**  
*research gap pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*

Judul	Hasil Peneliti	Peneliti
Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Maya Pessilia Kana (2018)

**Sumber : dikumpul dari berbagai sumber**

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Maya Pessilia Kana menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepemimpinan di lapangan pekerjaan yang nantinya akan dijawab melalui tema penelitian dengan tema“ **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan**

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah ada pengaruh antara hubungan motivasi dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sehubungan dengan permasalahan yang untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRINDO SYARIAH Cabang Palembang.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRINDO SYARIAH Cabang Palembang.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRINDO SYARIAH Cabang Palembang.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh faktor motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. JAMKRINDO SYARIAH Cabang Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Instansi Terkai

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia (kenaikan jabatan, merekrut karyawan, kemampuan atau skill, dll)

## 2. Bagi Karyawan

Dapat digunakan sebagai alat ukur mengetahui kemampuan karyawan dalam bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan lebih memotivasi karyawan untuk meningkatkan karier bagi karyawan itu sendiri.

## 3. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang motivasi, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang ditetapkan oleh karyawan JAMKRINDO SYARIAH

## 4. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta dapat digunakan sebagaimana mestinya dan dapat dijadikan bahan masukan dan acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya

## **E. Sistematika Penulisan**

### Bab 1 PENDAHULUAN

merupakan bab pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## Bab II KERANGKAH TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karier, kerja karyawan, tujuan penelitian terlebih dahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan pengembangan hipotesis.

## Bab III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum tentang lokasi penelitian PT. JAMKRIDO SYARIAH cabang Palembang jenis penelitian populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel data dan sumber data. Metode pengumpulan data, definisi operasional variabel. Metode pengujian instrumen serta teknik analisis data.

## Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian dan analisis data. Pada bab ini akan disajikan dan dijelaskan tentang hasil pengumpulan, analisis data merupakan jawaban atas hipotesis yang telah dikemukakan.

## Bab V PENUTUP

Mengemukakan kesimpulan yang diperoleh. Keterbatasan penelitian, serta saran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.