

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah

Berangkat dari kondisi riil perkembangan koperasi yang masih cukup tinggi dibandingkan dengan dua pelaku ekonomi lainnya (BUMN dan Swasta) pemerintah pada tahun 1970 membentuk lembaga penjaminan kredit koperasi (IJKK). Lembaga ini bertujuan membentuk mengembangkan usaha koperasi dapat memenuhi syarat agunan (*collateral*) perbankan dalam rangka penyaluran kredit modal usaha koperasi.

Dalam perjalanannya, fungsi IJKK menjadi sangat penting dalam pembangunan usaha koperasi secara sebagai mana umumnya usaha. Oleh karena itu, pemerintah mendirikan perusahaan umum (perum) pengembangan keuangan koperasi atau disingkat dengan perum PKK melalui PP nomor 51 tahun 1981, yang sekaligus melemburkan IJK ke dalamnya. Selanjutnya untuk lebih mengoptimalkan fungsi tugas perum PKK sebagai perusahaan penjamin kredit, pemerintah menyempurnakan PP Nomor 51 tahun 1981 dengan PP Nomor 1985.

Berjalanya terkait keberhasilan pelaksanaan fungsi dan tugas perum PKK dalam mengembangkan koperasi melalui kegiatan penjaminan kredit, pemerintah memperluas pelayanan perum PKK, menjadi tidak terbatas pada koperasi, tetapi juga meliputi usaha melalui PP Nomor 95 tahun 2000 kemudian dengan PP Nomor 41/ 2008 berganti lagi dengan perusahaan umum jaminan kredit Indonesia atau yang disingkat dengan perum jamkrindo.



Gambar 1.3
LOGO JAMKRINDO SYARIAH

2. Visi dan Misi Organisasi

Visi

Menjadi perusahaan penjaminan syariah terhadap yang mendukung perkembangan perekonomian nasional.

Misi

1. Melakukan kegiatan perkembangan syariah bagi perkembangan etites bisnis Indonesia.
2. Memberikan layanan yang luas dan berkualitas tinggi
3. Memberikan manfaat kepada stakhodel sesuai prinsip bisnis yang sehat dan berlandasan syariah.

B. Karakteristik Responden

Bedasarkan data yang diperoleh dari kuisisioner penelitian yang disebar tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang dapat diperoleh karakteristik responden yang dikelompokan berdasarakan Jenis Kelamin,

Usia, Pendidikan Terakhir dan Pendapatan. Pengelompokan responden ini untuk membantu memberikan gambaran karakteristik responden yang diteliti.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: data primer yang diolah, 2020

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	27	54.0	54.0	54.0
	Perempuan	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan keterangan tabel pada 4.1 Dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (54,0 %), dan jenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang (46,0 %), artinya responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	28	56.0	56.0	56.0
	31-40	13	26.0	26.0	82.0
	41-50	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa reponden berdasarakan usia 21-30 tahun berjumlah 28 orang (56,0%), umur 31-40 tahun berjumlah 13 orang (26,0%) dan umur 41-50 berjumlah 9 orang (28,0%). artinya responden terbanyak adalah 21-30 tahun.

3. Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	24	48.0	48.0	48.0
	Diplomat	19	38.0	38.0	86.0
	SMA	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SERJANA 24 orang (48,0%), DIPLOMAT 19 orang (38,0%), SMA 7 orang (14,0%). Artinya responden terbanyak adalah serjana 24 orang.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendapatan

PENDAPATAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.000.000-3.000.000	38	76.0	76.0	76.0
	3.000.000-5.000.000	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: data sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendapatan 1.000.000-3.000.000 ada 38 orang (76,0%), 3.000.000-5.000.000 ada 12 orang (24,0%). Artinya bahwa paling banyak pendapatan 1.000.000-3.000.000 adalah 38 orang.

C. Uji Instrument Penelitian

Penelitian ini menggunakan program aplikasi perhitungan SPSS 21 untuk melakukan uji instrument penelitian yang diperoleh selama penelitian yang diperoleh selama penelitian dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan.

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, kriteria suatu item kuesioner dilakukan valid jika nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Untuk mengetahui nilai R_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus: $R_{tabel (\alpha, n-2)}$ dari tabel *product moment*. Pada uji validitas ini, diketahui $n=50$, dan $\alpha= 5\%$. Maka R_{tabel} pada penelitian ini adalah 0,279. Berikut adalah hasil uji validitas.

Tabel 4.5
Uji Validitas Terhadap Motivasi (XI)

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,821	0,279	Valid
2	Pernyataan 2	0,798	0,279	Valid
3	Pernyataan 3	0,693	0,279	Valid
4	Pernyataan 4	0,675	0,279	Valid
5	Pernyataan 5	0,783	0,279	Valid
6	Pertnyataan 6	0,744	0,279	Valid
7	Pernyataan 7	0,827	0,279	Valid
8	Pernyataan 8	0,819	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas seluruh item pernyataan mengenai motivasi dalam instrument penelitian dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279 dan bernilai positif sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Uji Validit Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,793	0,279	Valid
2	Pernyataan 2	0,817	0,279	Valid
3	Pernyataan 3	0,895	0,279	Valid
4	Pernyataan 4	0,865	0,279	Valid
5	Pernyataan 5	0,848	0,279	Valid
6	Pernyataan 6	0,826	0,279	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas gaya kepemimpinan seluruh item pernyataan mengenai gaya kepemimpinan dalam instrument penelitian dinyatakan

valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,279$ dan bernilai positif sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Terhadap Perkembangan Karir (X3)

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,751	0,279	Valid
2	Pernyataan 2	0,770	0,279	Valid
3	Pernyataan 3	0,692	0,279	Valid
4	Pernyataan 4	0,812	0,279	Valid
5	Pernyataan 5	0,759	0,279	Valid
6	Pernyataan 6	0,741	0,279	Valid
7	Pernyataan 7	0,686	0,279	Valid
8	Pernyataan 8	0,869	0,279	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas terhadap perkembangan karir seluruh item pernyataan mengenai perkembangan karir dalam instrument penelitian dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel} 0,279$ dan bernilai positif sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji validitas terhadap kinerja karyawan (Y)

No	Intem Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,871	0,279	Valid
2	Pernyataan 2	0,874	0,279	Valid
3	Pernyataan 3	0,747	0,279	Valid
4	Pernyataan 4	0,878	0,279	Valid
5	Pernyataan 5	0,726	0,279	Valid
6	Pernyataan 6	0,869	0,279	Valid
7	Pernyataan 7	0,842	0,279	valid
8	Pernyataan 8	0,799	0,279	Valid

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.8 uji validitas terhadap kinerja karyawan seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dalam instrument penelitian dinyatakan valid. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,279 dan bernilai positif sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cranch*. Kuisisioner reliabel apabila *alpha Cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama atau dibawah $0,60^1$.

Berikut ini adalah tampilan hasil uji reliabilitas yang menjelaskan bahwa uji realibilitas yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Nialai Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	8 item	0,903	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	6 item	0,917	Reliabel
Perkembangan Karir (X3)	8 item	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8 item	0,896	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel $> 0,60$ dan dapat

¹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Undip,2005) hal, 129

dipahami bahwa semua variabel dapat dipercaya dan handal digunakan sebagai alat ukur variabel serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah regresi yang berdistribusi normal².

Uji normalitas bisa dilihat dari nilai *Asymp sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat dipahami bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya apabila *Asymp Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data menyebar tidak normal. Untuk melihat apakah bersifat normal atau tidak maka peneliti menggunakan analisis *Kolmogrof-Smirnov* (K-S) sebagai berikut.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12916624
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.943
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Sumber: data primer yang diolah 2020

² Tony Wijaya “step by step cara cepat menguasai spss 19”(Yogyakarta: cahya utama: 2011) hal 128

Berdasarkan tabel 4.10 di atas , maka nilai asymp sig sebesar 0,943 lebih besar dari pada 0,05 dapat dikatakan bahwa uji tersebut normal dan dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan melihat hasil diagnose adanya ketidak samaan heteroskedastisitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai residual masing-masing independen dengan nilai signifikan sebesar $> 0,05$. Berikut tabel yang disajikan di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.1.355	1.174		-.1.154	.255
	Motivasi	.052	.059	.209	.875	.386
	Gaya Kepemimpinan	-.060	.070	-.215	-.855	.397
	Perkembangan Karir	.089	.062	.345	1.451	.153

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil output menunjukkan nilai sig masing-masing variabel $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00 berikut adalah tabel hasil pengujian multikolinier.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.535	2.015		1.258	..215		
Motivasi	.269	.101	-.286	2.663	.011	.330	3.033
gaya kepemimpinan	.282	.120	.267	2.361	.023	.297	3.362
perkembangan karir	.427	.106	.431	4.046	.000	.333	3.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :data yang diolah 2020

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat kolom *tolerance* dan VIF. Hasil *tolerance keempat variabel independen* Motivasi (X1) 0,330, Gaya Kepemimpinan (X2) 0,297, Perkembangan Karir (X3) 0,333 nilai tersebut menunjukkan > 0,10. Nilai VIF keempat variabel Motivasi (X1) 3,033 Gaya Kepemimpinan 3,362 Perkembangan Karir (X3) 3,000 menunjukkan tidak lebih dari 10,00, oleh karena itu dapat dipahami bahwa tidak ada multikolinieritas antara independen dalam regresi.

4. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari nilai sig *Linearity*. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel 4.13
Uji Linieritas Motivasi (XI)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1066.447	17	62.732	8.109	.000
		Linearity	860.880	1	860.880	44.041	.000
		Deviation from Linearity	205.567	16	12.848	4.843	.0
	Within Groups		207.333	32	6.479		
	Total		1273.780	49			

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi (XI) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.14

Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	293.556	10	29.356	5.993	.000
		Linearity	156.275	1	156.275	31.906	.000
		Deviation from Linearity	137.281	9	15.253	3.114	.006
	Within Groups		191.024	39	4.898		
	Total		484.580	49			

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15

Uji linieritas Perkembangan Karir (X3)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan *perkembangan karir	Between Groups	(Combined)	303.867	9	33.763	7.473	.000
		Linearity	259.259	1	259.259	57.386	.000
		Deviation from Linearity	44.608	8	5.576	1.234	.305
	Within Groups		180.713	40	4.518		
	Total		484.580	49			

Sumber: data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diperoleh nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Perkembangan Karir (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y).

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (motivasi, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.535	2.015		1.258	.215
	Motivasi	.269	.101	.286	2.663	.011
	gaya kepemimpinan	.282	.120	.267	2.361	.023
	perkembangan karir	.427	.106	.431	4.046	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber :data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan spss diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat ditulis, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2.535 + 0,269X_1 + 0,282X_2 + 0,427X_3$$

Analisis regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,535 (positif), artinya jika variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan perkembangan karir bernilai 1, maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,535
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,269, artinya : jika motivasi mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,269. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,282, artinya: jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan

mengalami peningkatan sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

4. Koefisien regresi perkembangan karir sebesar 0,427, artinya: jika perkembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,47. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan searah antara perkembangan karir dengan kinerja karyawan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Nilai t_{tabel} yang didapat berdasarkan penelitian ini adalah berikut:

$$df = n - k$$

$$df = 50 - 3$$

$$= 47$$

Nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05 maka, nilai $t_{tabel} = 1,677$

Tabel 4.17
Hasil uji persial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.535	2.015		1.258	.215
Motivasi	.269	.101	.286	2.663	.011
gaya kepemimpinan	.282	.120	.267	2.361	.023
perkembangan karir	.427	.106	.431	4.046	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sember :data primer yang diolah 2020

Penerimaan atau penolakan hipotensis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Pada variabel motivasi (X_1) T_{hitung} memiliki nilai yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,663 > 1,677) dengan signifikan 0,011 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (H_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pada variabel gaya kepemimpinan (X_2) T_{hitung} memiliki nilai yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,361 > 1,677) dengan signifikan 0,023 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahawa gaya kepemimpinan (H_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pada variabel perkembangan karir (X_3) T_{hitung} memiliki nilai yang artinya $T_{hitung} > T_{tabel}$ (4,046 > 1,677) dengan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat dinyatakan bahawa gaya kepemimpinan (H_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistic F)

Uji statistik F (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah variabel indeviden (X) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel

dependen (Y) dengan taraf signifikat 0,05. F_{tabel} dapat dilihat dengan menggunakan rumus $df = n - k$ dengan signifikat 0,05. Dari rumus tersebut diketahui F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,57.

Tabel 4.18
Hasil Uji Statistik (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1051.646	3	350.549	72.592	.000 ^b
	Residual	222.134	46	4.829		
	Total	1273.780	49			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), perkembangan karir, motivasi, gaya kepemimpinan						

Sumber: data primer yang diolah 2020

Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka uji f dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.16, maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($72,592 > 2,57$) dengan signifikat $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikat secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan perkembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara serentak.

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.826	.814	2.19750
a. Predictors: (Constant), perkembangan karir, motivasi, gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: data primer yang diolah 2020

Dapat dilihat pada hasil tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinana dan perkembangan karir berpengaruh besar 0,826 atau 82,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisinya sebesar 0,174 atau 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PENJAMINAN JAMKRINDO SYARIAH Kantor cabang Palembang

Bedasarkan pengujian yang telah dilakukan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya: jika motivasi dapat mendorong gaira kerja dan semangat kerja, maka dapat mendorong terwujudnya tujuan perusahaan dan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Hasil empiris uji t variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh T_{hitung} yang memiliki nilai sebesar 2,663. Sedangkan T_{tabel} 1,677

sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,663 > 1,677$) dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris Wida Riani (2019) menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan antara variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang, diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya: jika pemimpin mampu mendorong mengarahkan dan mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu atau tujuan perusahaan.

Hasil empiris uji t variabel gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh T_{hitung} yang memiliki nilai sebesar 2,361 sedangkan T_{tabel} 1,677 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,361 > 1,677$) dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris penelitian Syazhahputra Bahrun, Inggri Wahyuni Sinaga (2015) menyatakan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

3. Pengaruh perkembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan antara perkembangan karir (X1) dan kinerja karyawan (Y) PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang, diketahui bahwa perkembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya: semakin baik pengelolaan pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil empiris uji t variabel perkembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh T_{hitung} yang memiliki nilai sebesar sedangkan T_{tabel} 1,677 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,046 > 1,677$) dengan nilai signifikat $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, perkembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini didukung oleh Maya Perssilia Kana (2018) menyatakan terdapat pengaruh positif antara perkembangan karir terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil

penelitian variabel indeviden berpengaruh secara bersama-sama (simultan) signifikan terhadap variabel dependen.

Hal ini dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($72,592 > 2,57$) dengan taraf signifikat $0,000 < 0,05$ yang artinya: motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara brsama- sama (silmutan) terhadap kinerja karyawan PT. Penjaminan Jamkrindo Syariah Cabang Palembang.

