

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Operasional

4.1.1. Gambaran Umum LPT Unair Surabaya

Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Universitas Airlangga merupakan unsur penunjang yang membantu Rektor dalam menyelenggarakan program lintas bidang. Lembaga Penyakit Tropis (LPT) berlokasi di kampus C Universitas Airlangga Surabaya. Lembaga Penyakit Tropis (LPT) memiliki tugas seperti pembinaan, pengembangan dan pengelolaan penelitian penyakit tropis, menyelenggarakan sosialisasi informasi keilmuan kesehatan dan pelayanan kesejahteraan masyarakat dibidang penyakit tropis. Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Unair memiliki karyawan sejumlah 59 orang dan dibagi menjadi 2 yaitu, karyawan administrasi dan karyawan di bagian peneliti.



Gambar 4.1: LPT UNAIR

4.1.2. Data dan Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Penyakit Tropis (LPT) Unair Surabaya yang berjumlah 59 karyawan dan dibagi menjadi 2 yaitu, karyawan administrasi dan karyawan peneliti. Pengumpulan data ordinal dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan Lembaga Penyakit Unair (LPT) Surabaya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.

1) Identifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1: Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
Laki - laki	27	45,8
Perempuan	32	54,2
Total	59 orang	100

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 27 orang atau 45,8 %. Sedangkan sisanya responden perempuan berjumlah 32 orang atau 54,2 %.

2) Identifikasi Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 : Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase %
25 – 35 tahun	16	27,1
36 – 50 tahun	30	50,8
> 50 tahun	13	22
Total	59 orang	100

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 16 orang atau 27,1 % dan usia 36-50 tahun sebanyak 30 orang atau 50,8 % sedangkan responden dengan usia > 50 tahun sebanyak 13 orang atau 22 %.

3) Identifikasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 : Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase %
SMP	0 orang	0%
SMA/SMK	3 orang	5,1%
D1	0 orang	0%
D2	0 orang	0%
D3	2 orang	3,4 %
S1	32 orang	54,2 %
S2	16 orang	27,1 %
S3	6 orang	10,2 %
Total	59 orang	100

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 mayoritas responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang atau 0%, SMA/SMK sebanyak 3 orang atau 5,1%, D3 sebanyak 2 orang atau 3,4 %, S1 sebanyak 32 orang atau 54,2 %, S2 sebanyak 16 orang atau 27,1 %, dan S3 sebanyak 6 orang atau 10,2 %.

4) Identifikasi Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.4 : Unit Kerja Responden

Unit Kerja	Jumlah	Presentase %
Peneliti	23	39 %
Tenaga Administrasi	36	61 %
Total	59 orang	100

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 mayoritas responden dengan unit kerja sebagai peneliti sebanyak 23 orang atau 39 % dan Tenaga administrasi sebanyak 36 orang atau 61 %.

2. Identifikasi Jawaban Responden

Jawaban responden dari masing-masing variable penelitian memiliki frekuensi atau jumlah skor 1 sampai 5. Dari masing-masing hasil tersebut dikategorikan berdasarkan rumus berikut :

$$\text{interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

keterangan :

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, dan jumlah kelas adalah 5. Dari perhitungan rumus diatas diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,80 yang berarti jarak dari satu interval ke interval berikutnya sebesar 0,80

Tabel 4.5 Tabel Kategori Skala Interval

INTERVAL	KATEGORI	KETERANGAN
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	3	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	4	Setuju
4,21 – 5,00	5	Sangat setuju

1) Identifikasi Berdasarkan Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6

Tabel deskripsi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan (X1)

Item	DAFTAR PERTANYAAN	MEAN	KATEGORI	KETERANGAN
X1.1	Dalam mengambil keputusan selalu melibatkan pimpinan	4,44	5	Sangat Setuju

X1.2	Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja lebih baik	4,55	5	Sangat Setuju
X1.3	Pimpinan menjaga komunikasi dengan karyawan	4,35	5	Sangat Setuju
X1.4	Pimpinan dapat mengendalikan bawahan/karyawan	4,38	5	Sangat Setuju
X1.5	Pimpinan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan	4,42	5	Sangat Setuju
X1.6	Pimpinan sulit menerima masukan dan saran dari karyawan	4,33	5	Sangat Setuju

Berdasarkan Jawaban Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4.7
Tabel deskripsi jawaban responden variabel pengembangan karir (X2)

Item	DAFTAR PERTANYAAN	MEAN	KATEGORI	KETERANGAN
X2.1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi anda untuk mengembangkan karir	4,37	5	Sangat Setuju
X2.2	Anda mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja anda baik	4,44	5	Sangat Setuju
X2.3	Latar belakang pendidikan yang anda miliki, ada harapan/kemungkinan anda dipromosikan/peningkatan karir	4,28	5	Sangat Setuju
X2.4	Fasilitas pelatihan yang telah anda peroleh dari perusahaan dapat membantu peningkatan karir anda dimasa depan	4,35	5	Sangat Setuju

X2.5	Pengalaman kerja yang anda miliki, anda siap untuk ditempatkan di berbagai posisi pekerjaan	4,33	5	Sangat Setuju
X2.6	Semakin lama anda bekerja di perusahaan, semakin tinggi loyalitas anda terhadap perusahaan	4,20	4	Setuju

2) Identifikasi Berdasarkan Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 4.8

Tabel deskripsi jawaban responden variabel kepuasan kerja (X3)

Item	DAFTAR PERTANYAAN	MEAN	KATEGORI	KETERANGAN
X3.1	Anda ditempatkan sesuai dengan keahlian dan sesuai dengan latar pendidikan	4,35	5	Sangat Setuju
X3.2	Bila ada masalah dalam pekerjaan, anda mendapatkan dukungan moril dari sesamarekan kerja	4,44	5	Sangat Setuju
X3.3	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	4,40	5	Sangat Setuju
X3.4	Mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan	4,20	4	Setuju

3) Identifikasi Berdasarkan Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Tabel deskripsi jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y)

Item	DAFTAR PERTANYAAN	MEAN	KATEGORI	KETERANGAN
X1.1	Hasil dari kerja tersebut mampu memenuhi standar kualitas yang ditentukan LPT	4,23	5	Sangat Setuju
X1.2	Tingkat kuantitas kerja yang anda hasilkan telah sesuai standar yang telah di tetapkan LPT	4,52	5	Sangat Setuju
X1.3	Anda selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai denga target yang ditentukan	4,55	5	Sangat Setuju
X1.4	Anda mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan kantor untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain	4,28	5	Sangat Setuju
X1.5	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain	4,22	4	Setuju
X1.6	Anda memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap kantor	4,33	5	Sangat Setuju

4.2. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Reabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, pengujian dapat menggunakan metode *Alfa cronbach*, dengan cerita *Alfa cronbach* dari masing-masing variabel lebih dari 0.6 maka alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

Tabel 4.10

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	26

Dari tabel uji realibilitas variabel penelitian diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai *croanbach alpha* dari variabel baik dependent maupun independent dinyatakan reliabel atau dapat diterima karna memiliki nilai di atas 0,6 yang artinya pernyataan dari kuesioner penelitian ini dikatakan reliabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.(Suharsimi Arikunto, 2008) Untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus korelasi product moment Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid, atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.11

Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X1.2	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X1.3	Pearson Correlation	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X1.4	Pearson Correlation	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X1.5	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X1.6	Pearson Correlation	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	59

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

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

Dari tabel 4.11 uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1) diatas menunjukkan angka *person correlation* > 0,3 maka dengan hasil tersebut, semua variabel diatas dinyatakan valid karena hasilnya >0,3.

Tabel 4.12

Tabel Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

		Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X2.2	Pearson Correlation	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X2.3	Pearson Correlation	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X2.4	Pearson Correlation	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X2.5	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X2.6	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	59

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

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

Dari tabel 4.12 uji validitas variabel pengembangan karir (X2) diatas menunjukkan angka *person correlation* > 0,3 maka dengan hasil tersebut, semua variabel diatas dinyatakan valid karena hasilnya >0,3.

Tabel 4.13

Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

		Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X3.2	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X3.3	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
X3.4	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Total_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	59

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

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

Dari tabel 4.13 uji validitas variabel kepuasan kerja (X3) diatas menunjukkan angka *person correlation* > 0,3 maka dengan hasil tersebut, semua variabel diatas dinyatakan valid karena hasilnya >0,3.

Tabel 4.14

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Y.2	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Y.3	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Y.4	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Y.5	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Y.6	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	59
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	59

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

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

Dari tabel 4.14 uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) diatas menunjukkan angka *person correlation* > 0,3 maka dengan hasil tersebut, semua variabel diatas dinyatakan valid karena hasilnya >0,3.

4.2.2. Uji Distribusi Normal

Uji Distribusi Normal merupakan uji yang dilakukan untuk melakuakn prasarat suatu analisis data. Uji ini dilakukan sebelum data itu dikelolah berdasarkan suatu model yang akan diajukan. Uji normalitas data bertujuan untuk menganalisis data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-Smirnov*. Data akan dikatakan normal, jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($p > 0,05$). Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($p < 0,05$), maka dikatakan tidak normal (Sugiyono, 2013).

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji Distribusi Normal

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94263619
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.061
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.947
Asymp. Sig. (2-tailed)		.331

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan uji distribusi normal Asymp. Sig. (2-tailed) 0,331, karena nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari > 0,05 maka hasilnya normal.

4.2.3. Uji Regesi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen. Persamaan regresi linier berganda didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah sebagai berikut :

Table 4.16
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.185	4.005		3.042	.004
Gaya Kepemimpinan	.391	.095	.490	4.104	.000
Pengembangan Karir	.104	.085	-.123	-1.226	.025
Kepuasan Kerja	.362	.188	.233	1.926	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi bentuk standard adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 12,185 + 0,391 X_1 + 0,104 X_2 + 0,362 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas mempunyai arti:

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisi variabel Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh variable Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisi variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,025 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil analisi variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,049 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3. Uji Hipotesis

4.3.1. Uji T(Parsial)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t-test*. Menurut (Ghozali, 2011:98) uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji *t* dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Table 4.17
Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.185	4.005		3.042	.004
	Gaya Kepemimpinan	.391	.095	.490	4.104	.000
	Pengembangan Karir	.104	.085	-.123	-1.226	.025
	Kepuasan Kerja	.362	.188	.233	1.926	.049

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.19 Uji T diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisi variabel Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh variable Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil analisis variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,025 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hasil analisis variabel Kepuasan Kerja (X_3) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,049 (lebih kecil dari 0,05) yang artinya variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.2. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan dengan uji *F-test*. Menurut (Ghozali, 2011:98) uji statistik *F* pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *F* dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4.18
Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.423	3	66.474	16.703	.000 ^a
	Residual	218.882	55	3.980		
	Total	418.305	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel 4.18 diatas diketahui bahwa nilai *F* hitung yang didapatkan sebesar 16,703 lebih besar dari *F* tabel 2,00. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.3. Uji Determinasi R dan R^2

Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). dari hasil uji data dapat diperoleh nilai koefisiensi determinasi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.19
Tabel Model Summary Uji Determinasi R dan R²

Model Summary^b

Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.690 ^a	.477	.448	1.995

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, nilai koefisien (R) menunjukkan signifikansi pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), besarnya nilai koefisien tersebut adalah $0.690 > 0,5$, yang artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

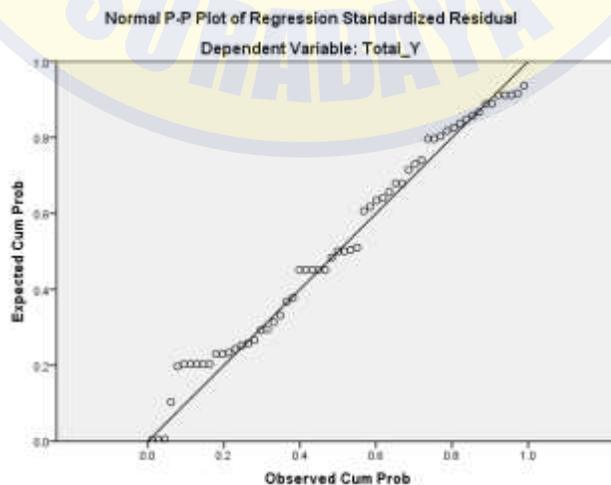
Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) diperoleh sebesar 0.477, yang berarti besar variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,7%. Sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Pengambilan keputusan uji normalitas data dengan menggunakan normal p-plot adalah apabila titik-titik data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal. Seperti tabel hasil uji data dibawah ini :

Gambar 4.2
Gambar Hasil Uji P-Plot Regresi



Berdasarkan gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa titik – titik berkumpul disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah model regresi ditemukan adanya korekasi antar variabel bebas(Gujarati and Portr, 2010) Model regresi yang baik maka tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau variance inflation factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

Table 4.20
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.668	1.497
Pengembangan Karir	.937	1.067
Kepuasan Kerja	.652	1.533

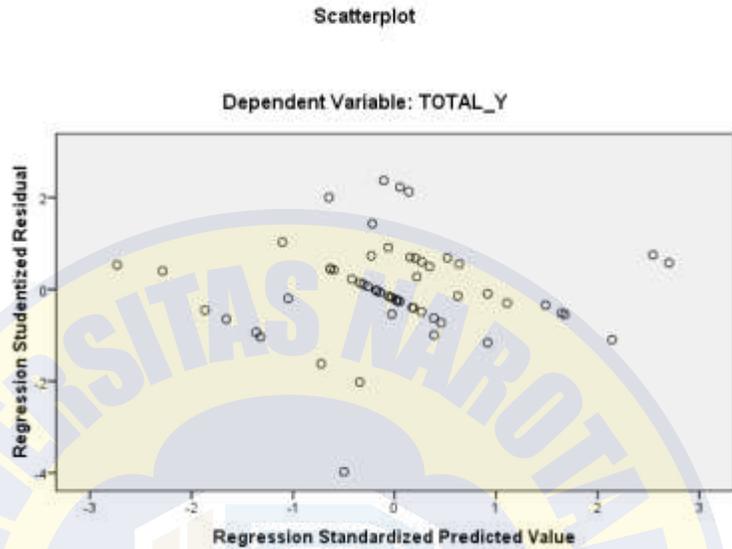
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yang lebih >0,1. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeterksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan metode uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel-variabel penjelas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari nilai probabilitas setiap variabel independen. Jika Probabilitas>0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika Probabilitas < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu, tidak berkumpul diatas atau dibawah dan titik titik menyebar diatas atau dibawah atau di sekitar nol, maka dapat disimpulkan tidak adanya problem heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.431	4.852		.707	.482
1					
Gaya Kepemimpinan	.028	.127	.031	.220	.826
Pengembangan Karir	-.035	.081	-.062	-.430	.669
Kepuasan Kerja	-.026	.089	-.043	-.293	.771

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glajser diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $0,826 > 0,05$, nilai signifikansi Pengembangan Karir (X_2) sebesar $0,669 > 0,05$ dan nilai signifikansi

Kepuasan Kerja (X_3) sebesar $0,771 > 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak adanya problem heteroskedastisitas.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil dari perhitungan SPSS maka bisa dilanjutkan ke dalam pembahasan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan secara parsial atau uji t.
 - 1) Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 - 2) Pengembangan Karir (X_2) nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ yang artinya secara parsial Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 - 3) Kepuasan Kerja (X_3) nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ yang artinya secara parsial Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan secara simultan atau uji F Variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan 0.00 dengan nilai F hitung 16,703 lebih besar dari F tabel 2,00 dengan signifikansi $< 0,05$ artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan (Y).
3. Dari uji determinasi uji R dan (R^2)
Besarnya nilai koefisien determinasi R adalah $0.690 > 0,5$. yang artinya variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) diperoleh sebesar 0.477, yang berarti besar variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,7%. Sedangkan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.