

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LOTTE SHOPPING STORE 09 DI DENPASAR

**Oleh :
DEWA NYOMAN ENDI SUMARSADI**

ABSTRAKSI

Mempertahankan dan membina hubungan yang baik dengan karyawan maka manajemen PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar di tuntut untuk memperhatikan kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir, serta memahami kebutuhan karyawan di samping memperhatikan keluhan mereka. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, perlu di adakan penelitian dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lotte Store 09 Denpasar

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh secara simultan maupun parsial antara motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan terhadap kinerja karyawan di PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar

Jumlah sampel di tentukan dengan metode purposive sampling yaitu sebanyak 93 orang karyawan PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar . Data di analisis dengan menggunakan analisis linier berganda, analisis determinasi uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji F-test dimana F hitung yang dihasilkan 73,266 lebih besar dari F-tabel 2,72. Secara parsial, motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil t-test dimana t-hitung yang dihasilkan 9,839 lebih besar dari t-tabel 2,000.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kesempatan Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Maintaining and building a good relationship with the employees, the management of PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar in demand to pay attention to leadership and career development opportunities, as well as understand the needs of employees in addition to pay attention to complaints them. On these conditions eventually able to make the employees to be more motivated in their work so that the ultimately improve employee performance. Thus, the research needs to be held under the title: Influence of Work Motivation, Leadership and Career Development opportunities on Employee Performance in PT. Lotte Store 09 Denpasar

The formulation of the problem in this research are: how to influence simultaneously and partially between work motivation, leadership and development opportunities to employees performance in PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar. Tujuan study was to determine the effect simultaneously or partially between work motivation, leadership and development opportunities to employees performance in PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar

The number of samples is determined by purposive sampling method as many as 93 employees of PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar. Data were analyzed using multiple linear analysis, determination analysis of partial significance test (t-test) and simultaneous significance test (F-test).

Based on the analysis of work motivation, leadership and career development opportunities simultaneously proved positive and significant influence on employee performance seen from test F-test which produced 73.266 F count larger than F-table 2.72. Partially, motivation, leadership and career development opportunities are also significantly influence employee performance seen from the results of t-test where t count produced 9.839 is greater than t-table 2.000.

Keywords: Work Motivation, Leadership, Career Development Opportunity and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Wholesale di Bali, mempunyai jumlah karyawan yaitu 120 karyawan (data diperoleh dari hasil wawancara kepada HRD pada bulan November 2015 dan merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1997. Diharapkan karena jumlah karyawan yang relatif besar dan lamanya PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar beroperasi dibidangnya, maka survey kuesiober yang disebar dapat memberikan hasil yang dapat menjelaskan kerangka pikir teoritis yang diajukan penulis secara valid dan *reliable*. Manajemen PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar dalam menjalankan operasionalnya didukung oleh 120 orang karyawan tetap. Karyawan berperan penting dalam merealisasikan target penjualan yang di rencanakan perusahaan. Pada Tabel 1.1 dapat di lihat selisih target yang tercapai pada PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar dari tahun 2012 – 2015.

Tabel 1.1 Hasil Realisasi Target Penjualan Periode tahun 2012 – 2015

NO	Tahun	Target	Realisasi	Selisih Target dengan Realisasi (Rp)
1	2012	450.540.000.000	455.000.000.000	4,460,000,000
2	2013	460.850.000.000	462.000.000.000	1,150,000,000
3	2014	480.750.000.000	475.000.000.000	-5,750,000,000
4	2015	495.000.000.000	482.550.000.000	-12,450,000,000

Sumber : PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar, tahun 2015

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan standar kinerja dari perusahaan dengan kinerja yang di capai karyawan, di mana karyawan mampu memenuhi target penjualan hanya di tahun 2012 dan 2013, sedangkan untuk dua tahun terakhir yaitu tahun 2014 dan 2015 karyawan tidak mampu merealisasikan target penjualan. Hal ini menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kinerja PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar.

Dari hasil wawancara pada salah satu Kepala Bagian Divisi PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar memperoleh hasil sebagai berikut, karyawan sering absen dan disaat jam istirahat siang karyawan tidak kembali ke perusahaan tepat pada waktunya, seharusnya jam 13.00 molor hingga jam 13.30 menit bahkan lebih. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa karyawan penerimaan barang

tidak sungguh-sungguh menjalankan tugasnya, sehingga terjadi penundaan penerimaan barang, kemudian pimpinan yang kurang tegas dalam mengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pemimpin dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik. Kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) ke perusahaan. Berikut Tabel 1.2 tentang jumlah karyawan PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar per divisinya.

Tabel 1.2 Karyawan PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar

NO	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN PERMANENT
1	Dry Food	30 ORANG
2	Fresh Food	30 ORANG
3	Non Food	30 ORANG
4	Good Receiving	15 ORANG
5	CDE	15 ORANG
JUMLAH		120 ORANG

Sumber : PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar.

Berdasarkan pernyataan di atas permasalahan utama ada di divisi good receiving (bagian penerimaan barang) yang kebanyakan molor jam istirahat sehingga menyebabkan penundaan barang datang.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotte Shopping Store 09 di Denpasar.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Gomes (2003 : 178) yaitu hal-hal yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

2.1.2 Kepemimpinan

Menurut pendapat Wahjosumidjo (2005), kepemimpinan adalah sifat, watak dan kualitas pribadi seorang pemimpin. Kualitas pribadi yang dimaksud adalah kondisi seorang pemimpin dengan sifat, perangai dan ciri-ciri yang dimilikinya.

2.1.3 Kesempatan Pengembangan Karier

Menurut Andrew J. Dubrin (1982) dalam Prabu (2004:77) dikemukakan bahwa pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001).

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar yang beralamat di Jalan By Pass Ngurah Rai, 222X Denpasar. Alasan memilih PT Lotte Shopping Store 09 Denpasar sebagai lokasi penelitian adalah penting di perhatikan kinerja karyawan melalui kepemimpinan dalam kesempatan pengembangan karir, guna mendukung kualitas pelayanan yang lebih baik dalam upayanya mewujudkan visi dan misi serta sebagai perusahaan wholesale yang memiliki standar pelayanan dengan kualitas yang baik. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Shopping Store 09 Di Denpasar.

3.2 Identifikasi Variabel

- a. Variabel Bebas (*Independen*) adalah variable yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variable terikat (*dependen*).

- b. Variabel Terikat (*Dependen*) adalah variable yang nilainya dipengaruhi variable bebas (*independen*).

3.3 Definisi Oprasional

- 1) Motivasi Kerja (X_1), indikatornya adalah sebagai berikut (Parek, Udai, 1985 dalam Masud, 2004 : 262) :
 - Karyawan menikmati pekerjaan yang menantang dan sukar
 - Karyawan memberikan saran dan ide yang baru untuk kepentingan perusahaan
 - Semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana
- 2) Kepemimpinan (X_2), indikatornya adalah sebagai berikut (Javidan, Mansor dan David A Waldman, 2003 dalam Masud, 2004 : 382) :
 - Bekerja keras
 - Menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan bawahan
- 3) Kesempatan Pengembangan Karir (X_3), indikatornya adalah sebagai berikut (Prabu, 2004 : 77) :
 - Perusahaan membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya
 - Perusahaan merencanakan karier pegawai
 - Kerja keras pegawai untuk mencapai kedudukan yang diinginkan
- 4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja mengandung srti perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu. Indikator-indikatornya (Tsui, Anne S., Jone L. Pearce dan Lyman W. Porter, 1997 dalam Masud, 2004 : 2013) :

 - Kesesuaian kualitas kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan perusahaan
 - Karyawan bekerja dengan lebih keras daripada yang sebenarnya
 - Ketepatan karyawan dalam melakukan pekerjaan

3.4 Jenis dan sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: data kuantitatif dan data kualitatif. Adapun sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: data primer dan data sekunder.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, seperti di bawah ini: a) Observasi. b) Wawancara. c) Kuisisioner. d) Dokumentasi. e) Studi Pustaka.

3.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa hipotesis yang dirumuskan dipergunakan analisis sebagai berikut :

3.8.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2002 : 249) : $Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ Dimana : Y = variabel terikat (kinerja karyawan) X_1 = variabel bebas (motivasi kerja) X_2 = variabel bebas (kepemimpinan) X_3 = variabel bebas (kesempatan pengembangan karir) β_0 = konstanta $b_{1, 2, 3}$ = koefisien regresi masing-masing variabel bebas

3.8.2 Analisis Determinasi

Menurut Djarwanto dan Pangestu Subagyo (2000 : 325) bahwa Analisis determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) dan variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus yaitu : $D = R^2 \times 100\%$.Dimana : D = Koefisien determinasi, R = Koefisien korelasi.

3.8.3 Analisis Uji-t (t-test)

Untuk menguji signifikan atau benar tidaknya koefisien regresi yang diperoleh secara parsial. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut

$$: t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana : t = t - hitung

b_i = Koefisien regresi dari variabel bebas

Sb_i = standar error koefisien regresi

3.8.4 Analisis uji-F (F-test)

Analisis uji F ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi berganda (R) maupun persamaan regresi berganda tersebut signifikan atau tidak, digunakan

rumus sebagai berikut :
$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana : F = F - hitung

R = Koefisien korelasi berganda

n = Banyaknya sampel

k = Banyaknya variabel

IV. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana tujuan penelitian dan rumusan masalah di depan, dikumpulkan data dari 93 orang responden sebagaimana ditampilkan pada Lampiran 2. Berdasarkan Lampiran 2 dapatlah dibuat List data SPSS pada Lampiran 3. Data pada Lampiran 3, Motivasi Kerja dijadikan variabel bebas (X_1), Kepemimpinan dijadikan variabel bebas (X_2), Kesempatan Pengembangan Karir dijadikan variabel bebas (X_3), dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel terikat (Y). Selanjutnya data pada Lampiran 3 di atas diolah dengan sub menu regression pada SPSS

versi 22.0, dan hasil perhitungan regresi linier bergandanya disajikan pada *Lampiran 4*. Terhadap hasil perhitungan yang disajikan pada *Lampiran 4* dilakukan analisis secara simultan.

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pola pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kesempatan Pengembangan Karir (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), dengan persamaan umum : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$ Dalam penelitian ini : Y = Variabel terikat : Kinerja Karyawan a = Bilangan konstan b_1 = Koefisien regresi untuk X_1 b_2 = Koefisien regresi untuk X_2 b_3 = Koefisien regresi untuk X_3 = Variabel bebas : Kualitas Motivasi Kerja X_2 = Variabel bebas : Kepemimpinan X_3 = Variabel bebas : Kesempatan Pengembangan Karir

Tabel 5.1 Konstanta dan Koefisien Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.090	1.824		1.146	.255
	Motivasi kerja	.623	.063	.660	9.839	.000
	Kepemimpinan	.328	.093	.243	3.541	.001
	Pengembangan karir	.153	.074	.121	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.1 diatas, dapat diketahui nilai konstanta a , koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (b_1), Kepemimpinan (b_2), Kesempatan Pengembangan Karir (b_3) yaitu sebagai berikut $a = 2,090$ $b_1 = 0,623$ $b_2 = 0,328$ $b_3 = 0,153$

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi-rendahnya hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu antara variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kesempatan Pengembangan Karir (X_3), secara bersama-sama dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan pada *Lampiran 4*, dapat disajikan Tabel 4.2 yang memuat koefisien korelasi (R) sebagai berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.702	1.324	1.279

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 5.2 di atas dapat diketahui koefisien korelasi (R) = 0,844. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,844 memiliki tanda positif, berarti variable Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Kesempatan Pengembangan Karir (X₃), secara bersama-sama memiliki hubungan positif dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Lebih lanjut, memperhatikan koefisien korelasi (R) = 0,844, besarnya koefisien ini berada diantara 0,800 sampai dengan 1,000, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa hubungan yang ada adalah sangat kuat.

c. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas Motivasi Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂) dan Kesempatan Pengembangan Karir (X₃), secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil perhitungan pada *Lampiran 4*, dapat disajikan Tabel 5.2 yang memuat koefisien korelasi kwadrat (R square) sebagai berikut.

Tabel 4.2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.712	.702	1.324	1.279

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Lampiran 3

Rumus untuk menentukan besarnya koefisien determinasi $D = R^2 \times 100 \%$. Besarnya R^2 (R-square) sesuai Tabel 5.2 diatas = 0,712. Karena besarnya $R^2 = 0,712$, maka : $D = R^2 \times 100 \% = 0,712 \times 100 \% = 71,2\%$

d. Uji Signifikansi

Untuk menguji signifikan-tidaknya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kesempatan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F ($F_{\text{-test}}$) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kesempatan Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan (bersama-sama). Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka hipotesis kerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0 : b_{123} = 0$, berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kesempatan Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan (bersama-sama).
- $H_a : b_{123} > 0$ berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kesempatan Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan (bersama-sama).

2. Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha; \text{dfn}/\text{dfd})}$. Besarnya α yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) = $k = 3$, dan dfd (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) = $n - k - 1 = 93 - 3 - 1$

= 89. Sesuai dengan Tabel F menurut Husaini Usman (2008:353-356) pada *Lampiran 5*, besarnya $F_{(\alpha;dfn/dfd)}$ untuk $F_{(5\%;3/89)}$ adalah = 2,72.

3. Kriteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis: - Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima. - Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

4. Penentuan F_{hitung}

Dari hasil perhitungan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 4* dapat dibuat Tabel 4.3 berikut.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.160	3	128.387	73.266	.000 ^b
	Residual	155.958	89	1.752		
	Total	541.118	92			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi kerja, Kepemimpinan

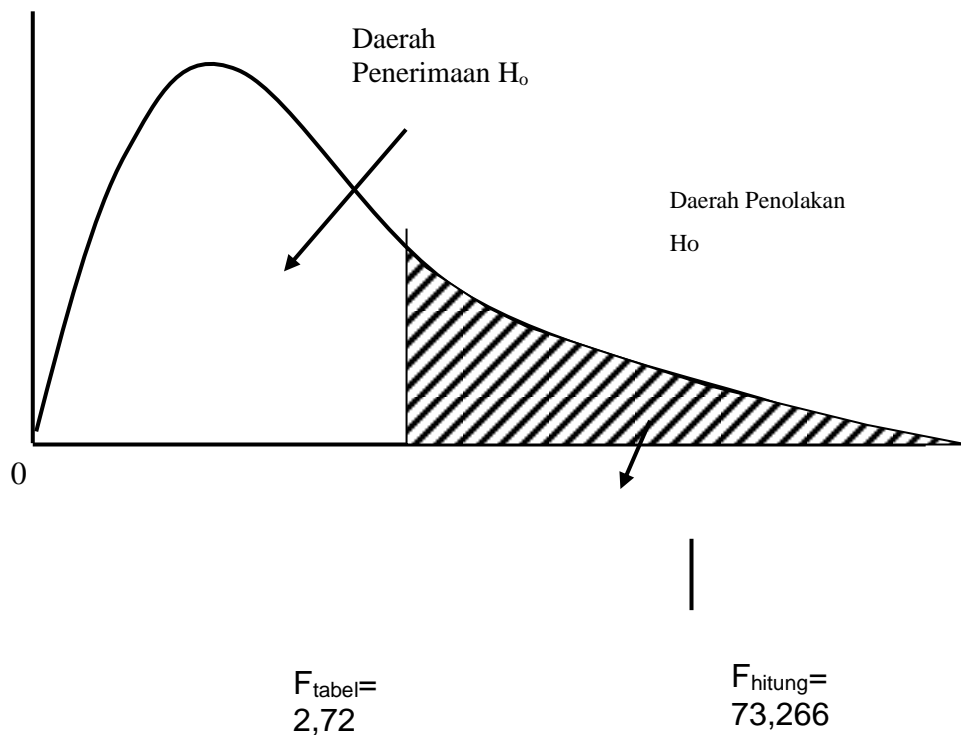
Sumber : *Lampiran 3*

Dari Tabel 5.3 diatas, terlihat pada dfn = derajat bebas pembilang = 3 dan dfd = derajat bebas penyebut = 89, diperoleh besarnya F_{hitung} = 73,266 dan Nilai Sig_{hitung} = 0,000.

5. Penarikan Kesimpulan Uji

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, berikut disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-F.

Gambar 4.1 : Kreteria Penerimaan Atau Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F



Dari gambar di atas terlihat bahwa apabila nilai $F_{\text{hitung}} = 73,266$ dibandingkan dengan nilai $F_{\text{tabel}} = 2,72$, maka ternyata nilai $F_{\text{hitung}} = 73,266 > F_{\text{tabel}} = 2,72$, dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara statistik pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kesempatan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar. Pengaruh positif yang signifikan dari Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kesempatan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar

5.1 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

Analisis parsial dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial, atau mengetahui ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara satu atau lebih variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan, (dikontrol). Berhubung dalam penelitian ini ada tiga buah variabel bebas, maka dilakukan tiga kali analisis parsial untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

a. Uji signifikansi pengaruh parsial Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada analisis ini dibahas pengaruh Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y), sementara Kepemimpinan (X_2) dan Kesempatan Pengembangan karir (X_3), konstan (atau dikontrol). Untuk mengujisignifikan tidaknya koefisien regresi, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t ($t_{\text{-test}}$). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu). Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut : $H_0 : b_1 = 0$, yang berarti : bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu). $H_a : b_1 > 0$, yang berarti : bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu).

2). Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan " $b_1 > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 93 - 4 = 89$, sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} =$

$t_{(\alpha,df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%,89)}$. Pada *Lampiran 6* Tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi menurut Hasaini Usman (1995:306), besarnya $t_{(5\%; 89)}$ adalah 2,000

3). Kreteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4). Penentuan t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 4* dapat disajikan Tabel 5.4 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja.

Tabel 5.4
Nilai T_{hitung} dan Nilai Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	1.824		1.146	.255
	Motivasi kerja	.623	.063	.660	9.839	.000
	Kepemimpinan	.328	.093	.243	3.541	.001
	Pengembangan karir	.153	.074	.121	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

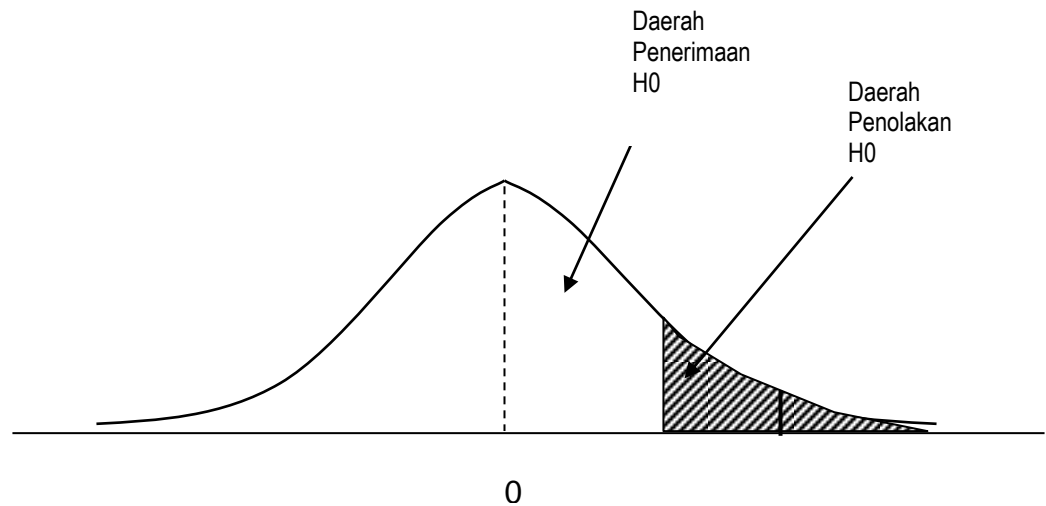
Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 5.4 di atas dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk variabel Motivasi kerja (X_1) adalah = 9,839 dan nilai $Sig_{hitung} = 0,000$.

5). Penarikan Kesimpulan

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 5.2
Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis
Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan



$$T_{\text{tabel}} = 2,000$$

$$T_{\text{hitung}} = 9,839$$

Dari gambar di atas tampak jelas bahwa : apabila nilai $t_{\text{hitung}} = 9,839$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,000$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (X_1) dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) secara signifikan/nyata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu) adalah teruji kebenarannya.

b. Uji signifikansi pengaruh parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Pada analisis ini dibahas pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y), sementara Motivasi kerja (X_2) dan Kesempatan Pengembangan karir (X_3), konstan (atau dikontrol). Untuk menguji signifikan tidaknya koefisien regresi, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t ($t_{\text{-test}}$). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu). Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$, yang berarti : bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu).

$H_a : b_2 > 0$, yang berarti : bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu).

2). Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan " $b_2 > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 93 - 4 = 89$, sehingga besarnya $t_{\text{tabel}} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 89)}$. Pada *Lampiran 6* Tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi menurut Hasaini Usman (1995:306), besarnya $t_{(5\%; 89)}$ adalah 2,000

3). Kreteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4). Penentuan t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 4* dapat disajikan Tabel 5.4 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan.

Tabel 5.4
Nilai T_{hitung} dan Nilai Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	1.824		1.146	.255
	Motivasi kerja	.623	.063	.660	9.839	.000
	Kepemimpinan	.328	.093	.243	3.541	.001
	Pengembangan karir	.153	.074	.121	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

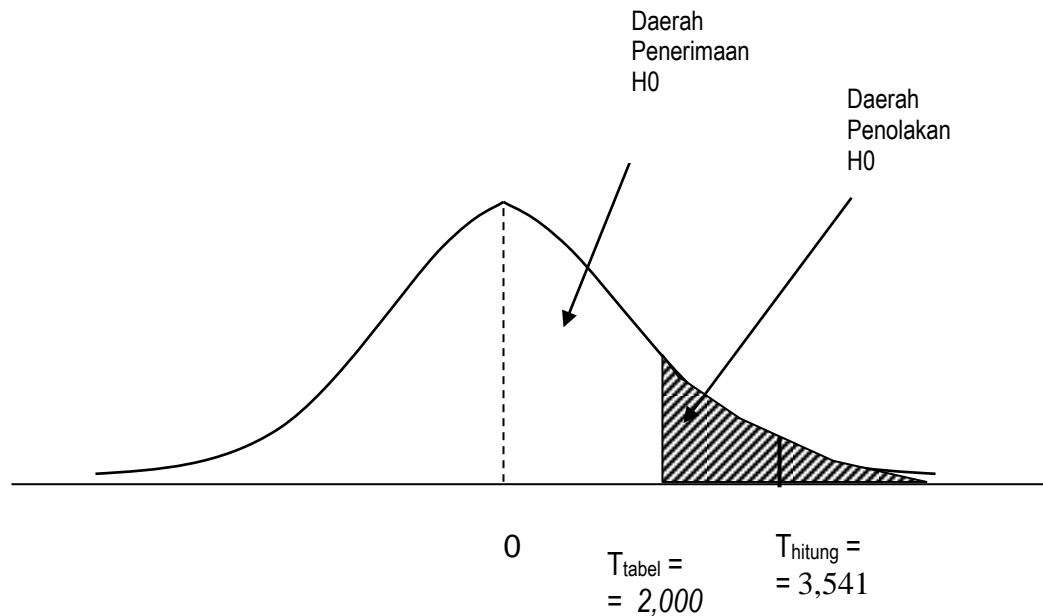
Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 5.4 di atas dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_2) adalah = 3,541 dan nilai $Sig_{hitung} = 0,001$.

5). Penarikan Kesimpulan

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 5.3
 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis
 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan



Dari gambar di atas tampak jelas bahwa : apabila nilai $t_{\text{hitung}} = 3,541$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 2,000$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial Kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan (X_2) dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) secara signifikan/nyata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu) adalah teruji kebenarannya.

- c. Uji signifikansi pengaruh parsial Kesempatan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Pada analisis ini dibahas pengaruh Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y), sementara Motivasi kerja (X_1) dan

Kepemimpinan (X_2), konstan (atau dikontrol). Untuk menguji signifikan tidaknya koefisien regresi, maka dilakukan pengujian menggunakan uji-t (t -test). Adapun langkah-langkah uji-t tersebut adalah sebagai berikut:

1). Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu). Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis kerja sebagai berikut :

$H_0 : b_3 = 0$, yang berarti : bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu).

$H_a : b_3 > 0$, yang berarti : bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu).

2). Penentuan Statistik Tabel

Sesuai dengan hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan " $b_3 > 0$ ", maka digunakan uji satu pihak, yaitu pihak kanan dengan $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) = $n - k = 93 - 4 = 89$, sehingga besarnya $t_{tabel} = t_{(\alpha, df)}$ yang dicari adalah $t_{(5\%, 89)}$. Pada *Lampiran 6* Tabel nilai kritis distribusi t untuk uji satu sisi menurut Hasaini Usman (1995:306), besarnya $t_{(5\%; 89)}$ adalah 2,000

3). Kreteria Penerimaan / Penolakan Hipotesis

Adapun kreteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4). Penentuan t_{hitung}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for Windows versi 22.0 pada *Lampiran 4* dapat disajikan Tabel 5.1 yang menampilkan besarnya t_{hitung} untuk variabel Kesempatan Pengembangan karir.

Tabel 5.1
Nilai T_{hitung} dan Nilai Signifikansi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.090	1.824		1.146	.255
	Motivasi kerja	.623	.063	.660	9.839	.000
	Kepemimpinan	.328	.093	.243	3.541	.001
	Pengembangan karir	.153	.074	.121	2.054	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

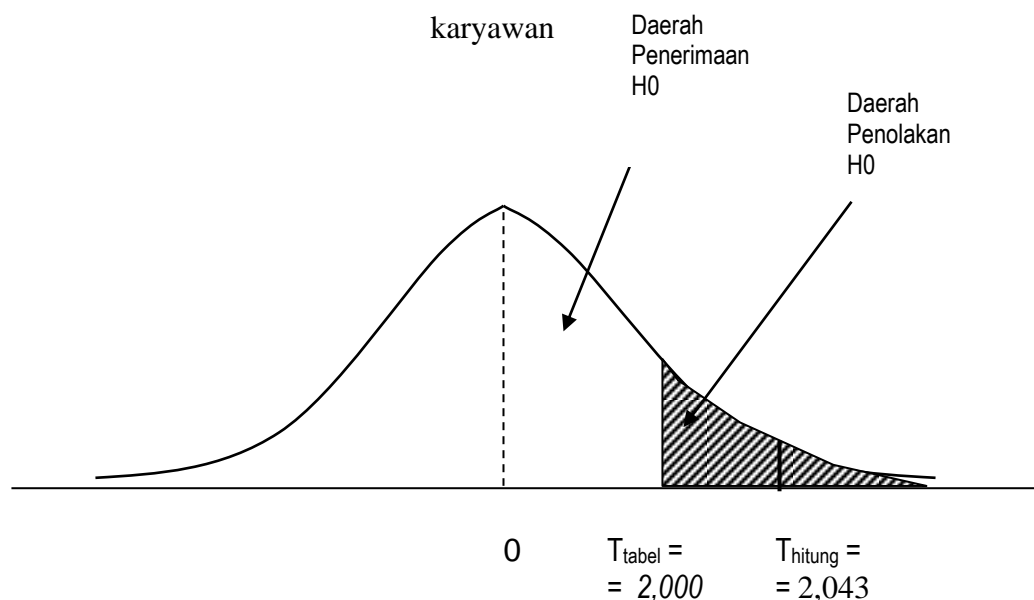
Sumber : Lampiran 4

Dari Tabel 5.1 di atas dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk variabel Kesempatan Pengembangan karir (X_3) adalah = 2,054 dan nilai $Sig_{hitung} = 0,043$.

5). Penarikan Kesimpulan

Untuk memudahkan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan, maka disajikan gambar kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, sebagai berikut.

Gambar 5.4
 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis
 Pengaruh Kesempatan Pengembangan karir Terhadap Kinerja



Dari gambar di atas tampak jelas bahwa : apabila nilai $t_{hitung} = 2,043$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 2,000$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan t_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial Kesempatan Pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan (atau nyata) terhadap Kinerja karyawan (Y). Kesempatan Pengembangan karir (X_3) dapat meningkatkan Kinerja karyawan (Y) secara signifikan/nyata. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesempatan Pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), secara parsial (individu) adalah teruji kebenarannya.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengumpulan data dan hasil analisis data Motivasi Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), Kesempatan Pengembangan Karir (X_3), dan kinerja karyawan (Y), dapat ditarik kesimpulan:

Bahwa berkaitan dengan hipotesis penelitian dan dari hasil analisis secara simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar adalah positif dan signifikan dengan persamaan regresi berganda $Y = 2,090 + 0,623 X_1 + 0,328 X_2 + 0,153 X_3$. Terlihat bahwa koefisien regresi Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kesempatan Pengembangan Karir masing-masing memiliki tanda positif. Artinya semakin meningkat Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kesempatan Pengembangan Karir ataupun maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

- a. Mengacu pada kesimpulan di depan yang menyatakan, keempat variabel bebas penelitian yang meliputi Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kesempatan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pimpinan PT. Lotte Shopping Store 09 Denpasar perlu tetap menjalankan atau bila perlu meningkatkan kebijakan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kesempatan Pengembangan Karir ataupun dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Berhubung Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan, maka sebaiknya pimpinan lebih banyak memperhatikan kebijakan tentang Motivasi kerja (X_1) dibandingkan dengan Kepemimpinan (X_2) maupun Pengembangan Karir (X_3).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Carmeli dan Freund Anat, 2004. *Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance. An Empirical Investigation*. Journal.
- Anoraga dan Widiyanti, Ninik, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Ptaktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2004. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta Erlangga.
- Ghozali, Iman, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Games, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadari, 2003. *Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka/UPI-YAI.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensi)*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.