

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT MITSU CITRA MANDIRI MEDAN

¹T.Nurhaida, ²Pitri Enzelina Sitompul
Politeknik Mandiri Bina Prestasi
t.nurhaida@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation in improving employee performance at PT Mitsi Citra Mandiri Medan. The approach in this research is a survey, with a sample size of 35 employees which is the total population. This research is descriptive quantitative. The data collection techniques used are: interviews, questionnaires and documentation studies. The results showed that leadership and motivation simultaneously and partially had a significant effect on employee performance at PT Mitsi Citra Mandiri Medan. Partially the most dominant effect is motivation.

Keywords: *leadership, motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Konsep pengembangan perusahaan umumnya dilakukan terhadap karyawan sebagai sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan yang berfungsi sebagai roda penggerak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh pemimpin perusahaan tersebut. Pemimpin adalah orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan orang lain atau bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan dorongan atau keinginan dalam mengerjakan sesuatu. Dorongan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun faktor dari luar.

Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam upaya mencapai tujuan organisasinya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

PT Mitsi Citra Mandiri Medan dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawannya, maka faktor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan menjadi perhatian dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penyaluran bahan bakar minyak bersubsidi dan transportasi laut (*Bunker Service*) yang berfokus pada konsistensi dan dedikasi untuk memberikan standar yang tinggi dalam kualitas pelayanan, efektivitas administrasi dan ketepatan waktu serta kenyamanan dan kepuasan pelanggan.

LANDASAN TEORITIS

1. Kepemimpinan

George R. Terry (Fahmi 2018) memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives* (Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha dengan sukarela mencapai tujuan bersama).

Kepemimpinan menurut Siagian (Sutrisno 2020) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain

itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Ciri-ciri pemimpin menurut George R. Terry dalam Fahmi (2018) ada delapan yaitu:

- a. Energi, yaitu mempunyai kekuatan mental dan fisik
- b. Stabilitas emosi, yaitu seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar
- c. *Human relationship*, yaitu mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
- d. *Personal motivation*, yaitu keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri
- e. *Communication skill*, yaitu mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi
- f. *Teaching skill*, yaitu mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya
- g. *Social skill*, yaitu mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.
- h. *Technical competent*, yaitu mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Indikator Kepemimpinan

Zainal, dkk (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi, yaitu:

- a. Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik:
 - 1) Membina kerjasama dengan bawahan
 - 2) Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
- b. Kemampuan yang efektifitas:
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu
- c. Kepemimpinan yang partisipatif:
 - 1) Pengambilan keputusan secara

musyawarah

- 2) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu:
 - 1) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - 2) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang:
 - 1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok
 - 2) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Teori Kepemimpinan

Beberapa teori kepemimpinan yang dinyatakan oleh Lowa, Ohio dkk (Thoha 2019) sebagai berikut:

- a. Teori Sifat (*Trait Theory*)
- b. Teori Kelompok
- c. Teori Situasional dan Model Kontingensi
Teori ini menyatakan, Efektivitas sebuah kepemimpinan adalah fungsi dari berbagai aspek situasi kepemimpinan. Yang termasuk teori kotingensi sebagai berikut:
 - 1) Model Teori Kontingensi Fiedler
 - 2) Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path Goal Theory*)

Hary Yulk (Thoha 2018) mengemukakan ada beberapa pendekatan Kepemimpinan yaitu:

- a. Pendekatan Berdasarkan Perilaku
- b. Pendekatan Situasional
- c. Pendekatan Krisis
Beberapa gaya kepemimpinan yang dinyatakan Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2018) yaitu:
 - a. Kepemimpinan Otoriter
 - b. Kepemimpinan Partisipatif
 - c. Kepemimpinan Delegatif
 - d. Kepemimpinan Situasional

2. Motivasi

Robbins (Wibowo 2019) mengatakan: “motivasi sebagai proses yang menyebabkan

intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”.

Selanjutnya Wexley dan Yulk (Sutrisno (2020) mengemukakan: “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (Burso 2020) diantaranya:

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

Sutrisno (2019) mengatakan: motivasi sebagai proses psikologis dalam diri individu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang mempengaruhi motivasi pada individu antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

3. Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron (Wibowo 2019) mengatakan: kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (Suryanto 2022) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya

adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Adapun Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Suryanto 2022):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merelisasikan rencana yang telah diprogramkan

Sedangkan indikator kinerja menurut Robbins (Suryanto 2022) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman S. Simanjuntak (Suryanto 2022) adalah sebagai

berikut:

- a. Fasilitas Kantor
- b. Lingkungan Kerja
- c. Prioritas Kerja
- d. Supportive Bos
- e. Bonus

Kasmir (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karier
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi yang efektif antara atasan dengan bawahan
- i. Budaya kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah survei, dengan jumlah sampel 35 orang karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan populasi. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan yaitu: wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017).

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 20017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2)

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono 20017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

Kinerja (Y)

2. Hasil Uji Data

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2016).

Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Arikunto 2016). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 25.

Hasil perhitungan r_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X_1)	1	0,557	0,344	Valid
	2	0,764	0,344	Valid
	3	0,648	0,344	Valid
	4	0,602	0,344	Valid
	5	0,54	0,344	Valid
Motivasi (X_2)	1	0,644	0,344	Valid
	2	0,776	0,344	Valid
	3	0,841	0,344	Valid
	4	0,687	0,344	Valid
	5	0,841	0,344	Valid
Kinerja (Y)	1	0,846	0,344	Valid
	2	0,898	0,344	Valid
	3	0,713	0,344	Valid
	4	0,582	0,344	Valid
	5	0,846	0,344	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel

kepemimpinan, motivasi dan variabel kinerja memenuhi persyaratan dikarenakan nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,344.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Arikunto, 2016). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dariwaktu ke waktu dan suatu reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha > 0,6 (Ghozali, 2017). Tabel di bawah ini adalah data hasil uji reliabilitas.

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	a hitung	Standar a	Ket
Kepemimpinan (X ₁) Motivasi (X ₂) Kinerja (Y)	0,895	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁= Kepemimpinan X₂= Motivasi

b₁ = Koefisien Regresi Kepemimpinan

b₂= Koefisien Regresi Motivasi

Tabel 3 Coefficient Regresi

Model	Unstandar-dized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.830	2.518		1.918	.064
Kepemimpinan (X ₁)	.361	.167	.385	2.167	.038
Motivasi (X ₂)	.410	.170	.428	2.414	.022

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, hasil persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4.830 + 0,361 X_1 + 0,410 X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,361, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0,361. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja akan naik.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,410, artinya jika variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi sebesar 0,410. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi naik, maka kinerja akan naik.

Pada persamaan tersebut di atas dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan dan motivasi mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan PT Mitsi Citra Mandiri Medan.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H₂ : Terdapat pengaruh Motivasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
H₃: Terdapat pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan:

H₀: Tidak adanya hubungan antara variabel

bebas Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Adanya hubungan antara variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan:

a. Uji Simultan (uji-F)

Uji simultan (uji-F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). 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 dan model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Uji Hipotesis (Uji Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.920	2	37.460	22.415	<.001 ^b
	Residual	53.480	32	1.671		
	Total	128.400	34			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_3 dapat diterima dan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_3 diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas. Apabila nilai *significance F* $< a$ (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya $F_{hitung} = 22.415$, sedangkan F_{tabel} ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau $a = 5\%$ dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk

penyebut $(n-k-1)$ dari tabel akan didapat F ($a = 5\%$, dk pembilang = 2, dk penyebut = 35). Berdasarkan perhitungan maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22.415 > 3.28$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian secara serempak kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsi Citra Mandiri Medan

b. Uji Partial (uji-t)

Uji partial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) secara persial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

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

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	t tabel	Sign	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	2.167	2.045	.038	Signifikan
Motivasi (X_2)	2.414	2.045	.022	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis 1 = kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
Angka t hitung kepemimpinan (X_1) $2.167 > 2.045$ dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dengan demikian secara persial (individu) terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitsi Citra Mandiri Medan.

b) Pengujian hipotesis 2 = motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Angka t hitung kepemimpinan (X_2) 2.414 > 2.045 dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak atau H_2 diterima. Dengan demikian secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. PT Mitsi Citra Mandiri Medan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y).

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. The error in the Estimate
1	.764 ^a	.583	.557	1.293

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (data diolah)

Nilai koefisien determinasi adalah R Square yaitu sebesar 0,583 atau sebesar 58,3%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), variabel motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Mitsi Citra Mandiri Medan adalah sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan uji simultan (uji-F) diperoleh hasil variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Mitsi Citra Mandiri Medan. Selanjutnya berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) baik kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitsi Citra Mandiri Medan, dan yang paling dominan adalah variabel motivasi. Hasil nilai koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 0,583 atau sebesar 58,3%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan PT Mitsi Citra Mandiri Medan adalah sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burso, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam, 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- I Made Laut Mertha Jaya. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Quadrant.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Lengkong, SL. Dkk. 2017. *Strategi Public Relations Dalam Pemulihan Citra Perusahaan (Studi Kasus Rumah Makan Kawan Baru Megamas Manado)*, e-journal "Acta Diurna" Volume VI. No. 1.
- Situmorang, Syafrizal. (2019). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press 2019.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supratno, Haddy. 2017. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Glosyen Publishing.
- Sutrisno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan*

- dalam Organisasi Publik Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suryanto, Daryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama, Gva Media, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainal, Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers
- Fungsi-fungsi Kepemimpinan*. (2022). Diakses pada Rabu 10 Agustus 2022, dari <https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html>
- <https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html>, diakses pada Rabu 10 Agustus 2022.