

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTERTAMA TRIKENCANA BERISNAR MEDAN

Oleh:

Fransisca L Nababan¹⁾,
Bimantara Sembiring²⁾,
Lika Bancin³⁾,
Lilis Sianturi⁴⁾,
Maya Agustina Tanjung⁵⁾
Universitas Prima Indonesia, Medan^{1,2,3,4,5)}

E-mail:

fransiscanababan98@gmail.com¹⁾
bimantarasembiring@gmail.com²⁾
likabanchin270@gmail.com³⁾
lilissianturi86@gmail.com⁴⁾
mayaagustina667@yahoo.com⁵⁾

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of leadership, motivation, and competence on employee performance at PT Intertama Trikencana Bersinar Medan, both partially and simultaneously. The research method uses quantitative descriptive analysis. The population in the study were all employees in a total of 165 people. Data analysis techniques using the F Test, T Test, and Multiple Linear Regression. Based on the results of data analysis in research shows partially it can be seen that leadership (X1) has a tcount of 1,589 and a ttable value of 1.658, then a tcount <ttable (1,589 <1,658) and a sig.0.00 value <0,115. This means that the hypothesis is rejected, namely: partial leadership has no positive and significant effect on employee performance at PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. The results showed that motivation (X2) had a positive and significant effect on employee work performance (Y) at PT Intertama Trikencana Bersinar. Where the motivation variable (X2) has a tcount of 2.511 and a ttable value of 1.658 then the value of tcount > ttable (2.511 > 1.658) and a sig value. 0.00 <0.014. The results showed that competence (X3) had no positive and significant effect on employee work performance (Y) in PT Intertama Trikencana Bersinar. Where the Competency variable (X3) has a tcount of 1,498 and a ttable of 1,658 then the ttable value <ttable (1,498 <1,658) and sig. 0.00 <0.137.

Keywords: Leadership, Motivation, Competence, and Performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan baik sebagian maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis

deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di yang berjumlah sebanyak 165 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian menunjukkan secara parsial dapat dilihat bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 1.589 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.589 < 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,115$. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar. Dimana Variabel motivasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2.511 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.511 > 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,014$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar. Dimana Variabel kompetensi (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 1.498 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.498 < 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,137$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada zaman era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah sumber daya yang cepat tanggap menghadapi dan menyesuaikan diri pada perubahan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerjanya, karena karyawan merupakan penggerak dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

PT Intertama Trikencana bersinar (ITB) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam broiler yang berdiri sejak tahun 2010, berkantor pusat di Jakarta Timur dan memiliki 20 anak cabang perusahaan yang tersebar di beberapa kota.

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian secara kualitas maupun kuantitas yang bertujuan untuk mencapai target atau sasaran

suatu organisasi. Pada tahun 2018 diketahui perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target, dimana perusahaan hanya mampu mencapai target sebesar 94,75% saja. Penurunan kinerja karyawan ini diduga terindikasi oleh faktor kepemimpinan, motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh tiap karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memimpin jalannya organisasi agar dapat mencapai target yang ingin dicapai. Kepemimpinan pada perusahaan belum efektif, dimana kepemimpinan dalam perusahaan masih menerapkan gaya kepemimpinan otoriter yang bersifat seluruh kekuasaan dan pengambilan keputusan hanya ada ditangan pimpinan. Motivasi juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Motivasi kerja karyawan dalam dikatakan masih rendah dimana masih adanya beberapa karyawan yang merasa kurangnya

pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, kurangnya pemberian bonus secara merata.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki karyawan dalam perusahaan masih belum maksimal karena karyawan yang bekerja diperusahaan rata-rata memiliki latar belakang diluar jurusan peternakan dan tidak dilaksanakan nya program pelatihan yang bertujuan untuk melatih dan merangsang wawasan karyawan. Belum maksimalnya kompetensi dalam perusahaan berimbas pada kurangnya kemampuan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu serta tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk mencegah banyaknya kematian populasi ayam ketika wabah penyakit unggas menyerang peternakan.

Karena kondisi dan permasalahan diatas mengharuskan perusahaan berusaha menerapkan strategi untuk meningkatkan kembali kinerja kerja para karyawan seperti memperhatikan sistem kepemimpinan yang diterapkan, motivasi serta kompetensi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2018:122) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu

kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut fahmi (2018:141), menyatakan seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Menurut suwatdo & Periansa (2018:139), menyatakan bahwa pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang kearah tujuan yang diharapkan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapatsitas untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Dari beberapa teori para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat kuat untuk merangsang dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan loyalitas tinggi untuk mencapai hasil kinerja yang efektif dan maksimal.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:93), Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Hartatik (2018:162), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang atau penggerak kemauan yang menciptakan semangat seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang

dikehendaki, motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:61), menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari beberapa teori para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi karena, karyawan yang cenderung termotivasi akan memiliki kemauan dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kompetensi

Menurut Edison,dkk (2017:140), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Sutrisno (2016:203), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2018:272) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang doreferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Dari beberapa teori para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat naik turunnya kinerja karyawan. Umumnya karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya.

Umumnya kinerja karyawan merupakan hal yang sifatnya individu, dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, berbeda cara kerjanya, berbeda pula pemahamannya dan berbeda hasil kerja yang mampu dicapai. Untuk itu manajemen perusahaan memiliki peran menting untuk memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawannya.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
3. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

4. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada PT Intertama Trikencana Bersinar. Yang berlokasi di Jalan Ternak Ayam No.2 Dusun III, Desa Tanjung Selamat, Kecamatan Sunggal, Deli Serdang 20352, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan 2019 sampai dengan bulan 2019.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Sugiono (2017:17) pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat *kuantitatif* statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Intertama

Trikencana Bersinar Medan. Dimana jumlah karyawan sebanyak 165 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin,

Yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan : n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = standar eror (0,05)

Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah 110. Dan memilih beberapa orang karyawan secara acak diobjek penelitian sebanyak 30 untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari populasi diluar sampel.

Metode Analisis data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

Keterangan :

Y = Kinerja

x1= Kepemimpinan

x2= Motivasi

x3= Kompetensi

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien Regresi

Variabel Independen

e = Standar Error

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

- a. $H_0 : b_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)
- b. $H_a : b_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent)

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1, b_2 . Dan b_3

secara simultan sama dengan nol, atau :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = 0$

b. $H_a : b_1 \neq b_2 = \dots \neq 0$

Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- a. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk nilai $sig > 0,05$

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai Adjusted R^2 dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

Dari koefisiensi determinasi ini (R) diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$ Pada analisis ini teknik mencari koefisien determinasi dengan menggunakan out put program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) pada tabel Model Summary bagian Adjusted R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.93357897
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.048
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.692
Asymp. Sig. (2-tailed)		.724

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, (olahan SPSS)

Penelitian ini menggunakan Uji normalitas data yaitu uji statistik non paramatik Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data mendekati distribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh untuk variabel kinerja pegawai kolmogorov-smirnov sebesar 0,692 dengan asymp sig 0,724. Oleh karena nilai asymp sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. Hasil Model Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.003	4.567		2.190	.031
1 KEPEMIMPI	.162	.102	.150	1.589	.115
NAN					
MOTIVASI	.220	.088	.235	2.511	.014
KOMPETENS I	.140	.094	.141	1.498	.137

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, (olahan SPSS)

Pada table coefficients yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel indenpenden.

Berdasarkan table 2 diatas maka model regresi yang digunakan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$

$$\text{Kinerja} = 10.003 + 0.162 + 0.220 + 0.140$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta (a) sebesar 10.003 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi. Maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu adalah 10.003.
2. Variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0.162 yang berarti setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.162 satuan dengan

asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel motivasi (X2) sebesar 0.220 yang berarti setiap kenaikan variabel motivasi sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.220 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel kompetensi (X3) sebesar 0.140 yang berarti setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan. Maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.140 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.003	4.567		2.190	.031
1 KEPEMIMPINAN	.162	.102	.150	1.589	.115
MOTIVASI	.220	.088	.235	2.511	.014
KOMPETENSI	.140	.094	.141	1.498	.137

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, (olahan SPSS)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan (X₁) memiliki t_{hitung} sebesar 1.589 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai t_{hitung} < t_{tabel} (1.589 < 1,658) dan nilai sig. 0.00 < 0,115. Hal ini

berarti hipotesis ditolak yaitu : kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

2. Variabel motivasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2.511 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.511 > 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,014$. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.
3. Variabel kompetensi (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar 1.498 dan

nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.498 < 1,658$) dan nilai sig. $0.00 < 0,137$. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Intertama Trikencana Bersinar Medan.

Uji F

Tabel 4. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.877	3	30.959	3.498	.018 ^b
Residual	938.042	106	8.849		
Total	1030.918	109			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian, (olahan SPSS)

Berdasarkan Tabel diatas, Diketahui Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3.498 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.69 dengan sig. $0.000 < 0.18$ maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian

Koefisien Determinasi

kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja(Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.090	.064	2.975

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel III.6 diatas bahwa dapat disimpulkan:

- a) $R = 0.300$ berarti hubungan (corelation) antara variable

kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap variable kinerja tinggi.

- b) Nilai Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.090, hal ini menunjukkan bahwa 09.0% variasi variable kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan (X1),

motivasi (X2) dan variable kompetensi (X3) sedangkan sisanya 91.0% adalah variable bebas lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan diataranya :

1. Hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan (X₁) memiliki t_{hitung} sebesar 1.589 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.589 < 1,658) dan nilai sig. 0.00 < 0,115, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X₁) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi (X₂) memiliki t_{hitung} sebesar 2.511 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.511 > 1,658) dan nilai sig. 0.00 < 0,014, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar.
3. Hasil pengujian secara parsial Variabel kompetensi (X₃) memiliki t_{hitung} sebesar 1.498 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,658 maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1.498 < 1,658) dan nilai sig.

0.00 < 0,137, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X₃) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar.

4. Hasil pengujian secara simultan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 3.498 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.69 dengan sig. 0.000 < 0.18 maka hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan kompetensi (X₃) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja (Y) pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-8. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2018. *Budaya Organisasi*. Edisi ke-4. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group.

- Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Fahmi, Irham 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfaberta CV
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khaerul Umam. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-3. Jawa Barat: Cv Pustaka Setia.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Suwatno & Donni Juni Priansa 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Cetakan ke-10. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta, Cv.