

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo)

* Amelia Novianty Santoso¹, Rudianto Hermawan²
Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi,
Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

Abstract.

This study aims to analyze the influence of leadership and work motivation on the performance of employees in the import division of PT. Monang Sianipar Abadi Kargo. This research uses a quantitative approach. Sampling was conducted using Arikunto's theory (2010:112), which suggests that if the population is small or fewer than 100 people, it is advisable to take the entire population; if the population is large or more than 100 people, a sample of 10-15% or 20-25% or more than 30% can be taken. The sample size for this study is 39 employees in the import division of PT. Monang Sianipar Abadi Kargo. The sampling technique used in this research is non-probability sampling with a saturated sampling (Census) technique. Data testing was conducted using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership and work motivation have a significant and positive effect on the performance of employees in the import division of PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Cargo) simultaneously.

Keywords: *Employee Performance; Leadership; Work Motivation.*

Cronicle of Article:Received (11,06,2024); Revised (15,06,2024); and Published (28,06,2024).

©2024 Jurnal Administrasi Bisnis & Entrepreneurship, Program Studi Adminitrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI

Profile and corresponding author : Amelia Novianty Santoso adalah Alumni Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI. Jl. Pangkalan Asem Raya No. 55 Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat 10530. *Corresponding Author:* noviantyamelia17@gmail.com

How to cite this article : Santoso N A, Hermawan R (2024) "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo)". *Adbispreneur*, 4 (3), pp.. Available at: <http://JAMBIS>

PENDAHULUAN

Di dalam perusahaan, telah tumbuh kesadaran bahwa masyarakat dapat meningkatkan daya saing perusahaan melalui upaya mereka sendiri. Peran orang tersebut adalah menjadi

orang yang dapat menjalankan seluruh strategi penting, dan menjadi orang utama yang dapat menjalankan seluruh aktivitas dalam organisasi. Pernyataan tersebut sejalan dengan kenyataan bahwa dalam proses globalisasi, perusahaan mungkin saja menghadapi kendala dan permasalahan seperti keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu mampu mengelola sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, orang-orang bertalenta juga mempunyai keterampilan yang baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Peningkatan kinerja karyawan akan menghasilkan peningkatan pengalaman dan hasil perusahaan yang memenuhi harapan perusahaan, sehingga memungkinkan pertumbuhan lebih lanjut bagi perusahaan. Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo) masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Ada kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi sekitar lebih 3%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Monang Sianipar Abadi Kargo terkait kedua variabel kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan, dimana pemimpin seringkali memberikan pandangan, ide-ide dan wawasan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan tetapi masih kurangnya pemahaman dan komunikasi yang terjadi menyebabkan hasil yang diinginkan masih belum maksimal. Selain itu untuk pemberian training ataupun seminar mengenai motivasi kerja sama sekali tidak ada, seharusnya karyawan harus diberikan seminar ataupun training mengenai motivasi kerja agar karyawan bisa mendapatkan kembali semangat dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas, maka penulis tertarik meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo).

LITERATUR REVIUW

1. Administrasi Bisnis Menurut Handyaningrat (2013) administrasi bisnis adalah kegiatan–kegiatan / proses / usaha yang dilakukan dibidang bisnis dalam usahanya mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan. Menurut Supriyanto (2016) berpendapat bahwa administrasi niaga atau yang sekarang menjadi populer dengan sebutan administrasi bisnis, adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang mempelajari proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan yang merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia. Sebagai ilmu, administrasi mempunyai objek, subjek, dan metode. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi bisnis adalah suatu kegiatan untuk menjalin suatu ikatan diantara beberapa orang, membuat kesepakatan atas kerja sama yang dilakukan dan mencapai tujuan untuk memperoleh keuntungan.
2. Kepemimpinan Menurut Weschler dan Massarik (1961). Pengertian kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rauch dan Behling (1984). Pengertian kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir terhadap pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
3. Motivasi Kerja Menurut Uno (2012) Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014) Motivasi kerja adalah proses psikologis yang

membangkitkan, mengarahkan, dan tekun dalam melakukan tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

4. Kinerja Menurut Rumadi (2015), kinerja merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2012), kinerja adalah ukuran sejauh mana individu mampu mencapai standar keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas dan terikat, kemudian dibuat instrument untuk mengukurnya. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner Alasan menggunakan penelitian kuantitatif yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo). Penelitian ini dilakukan di lokasi Soewarna Business Park Lot H-5, Jalan Raya Bandara Soekarno-Hatta, Jl. Cengkareng Golf Club, RT.001/RW.010, Pajang, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15126. Jadwal penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 sampai dengan penyusunan skripsi ini berakhir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan divisi import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo sebagai responden, hal ini dilakukan dengan harapan bahwa informasi ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan yang sedang menjabat atau yang baru menjabat. gambaran umum responden ini berdasarkan hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada pengguna dan dilakukan pengolahan data yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia , status pernikahan, masa kerja, dan jabatan.

Tabel 1.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	22	56,4%
Perempuan	17	43,6%

Sumber : SPSS version 29 (Diolah oleh penulis 2024)

Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui data penelitian ini valid atau tidak valid maka disebarakan kuesioner kepada 39 responden atau kepada sampel dari populasi karyawan PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo). Kuesioner tersebut terdiri dari 12 pertanyaan mengenai kepemimpinan, 13 pertanyaan mengenai motivasi kerja, dan 12 pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Kemudian, data diolah menggunakan program SPSS versi 29.0. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pedoman butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid, apabila nilai r hitung > r tabel. Sedangkan apabila nilai r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid. r tabel pada penelitian ini sebesar 0,316 dengan nilai signifikansi 0,05 dari 39 responden. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka item pertanyaan tersebut valid, jika nilai signifikansi > 0,05 maka item pertanyaan tersebut tidak valid. Uji validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.3
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

		Correlations												KEPEMIMPINAN
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	N
X1.1	Pearson Correlation	1	.730**	.825**	.663**	.791**	.636**	.654**	.672**	.716**	.729**	.472**	.618**	.866**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	.730**	1	.590**	.462**	.668**	.456**	.508**	.534**	.536**	.556**	.307	.516**	.705**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.003	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.058	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	.825**	.590**	1	.870**	.809**	.695**	.619**	.754**	.883**	.742**	.571**	.770**	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	.663**	.462**	.870**	1	.668**	.549**	.514**	.656**	.852**	.750**	.453**	.704**	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	.791**	.668**	.809**	.668**	1	.807**	.644**	.804**	.795**	.688**	.622**	.833**	.925**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	.636**	.456**	.695**	.549**	.807**	1	.570**	.639**	.667**	.580**	.525**	.762**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	.654**	.508**	.619**	.514**	.644**	.570**	1	.461**	.582**	.599**	.332	.578**	.711**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.003	<.001	<.001	.039	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	.672**	.534**	.754**	.656**	.804**	.639**	.461**	1	.698**	.579**	.677**	.724**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	.716**	.536**	.883**	.852**	.795**	.667**	.582**	.698**	1	.886**	.581**	.774**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	.729**	.556**	.742**	.750**	.688**	.580**	.599**	.579**	.886**	1	.442**	.636**	.827**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	.472**	.307	.571**	.453**	.622**	.525**	.332	.677**	.581**	.442**	1	.679**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002	.058	<.001	.004	<.001	<.001	.039	<.001	<.001	.005	<.001		<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	.618**	.516**	.770**	.704**	.833**	.762**	.578**	.724**	.774**	.636**	.679**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.866**	.705**	.924**	.824**	.925**	.791**	.711**	.836**	.906**	.827**	.679**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berikut kesimpulan yang didapat dari hasil pengujian validitas pearson product moment pada variable kepemimpinan:

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Nomor Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel n = 39 , a = 5%	Keterangan
X1.1	0,866	0,316	VALID
X1.2	0,705	0,316	VALID
X1.3	0,924	0,316	VALID
X1.4	0,824	0,316	VALID
X1.5	0,925	0,316	VALID
X1.6	0,791	0,316	VALID
X1.7	0,711	0,316	VALID
X1.8	0,836	0,316	VALID
X1.9	0,906	0,316	VALID

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo)

X1.1 0	0,827	0,316	VALID
X1.1 1	0,679	0,316	VALID
X1.1 2	0,868	0,316	VALID

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa nilai r hitung dari X1.1, X1.2, X1.3, dan seterusnya melebihi nilai rtabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid. Selanjutnya, Uji Validitas pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	MOTIVASIKERJ A
X2.1	Pearson Correlation	1	-.023	.509**	.317*	.244	.105	-.096	-.018	-.031	.050	.016	.038	-.076	.400*
	Sig. (2-tailed)		.888	<.001	.050	.134	.523	.561	.914	.853	.763	.921	.819	.646	.012
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2	Pearson Correlation	-.023	1	.150	.137	.126	.409**	.017	.126	.240	.125	.177	.185	-.042	.457**
	Sig. (2-tailed)			.888	.361	.407	.444	.010	.916	.444	.141	.449	.280	.259	.798
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3	Pearson Correlation	.509**	.150	1	-.037	.022	.353*	-.066	-.166	-.145	.096	.066	.108	.104	.377*
	Sig. (2-tailed)				<.001	.361	.825	.896	.027	.691	.313	.379	.561	.691	.512
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4	Pearson Correlation	.317*	.137	-.037	1	.334*	.291	.114	.021	.322*	.056	.171	.150	-.124	.498*
	Sig. (2-tailed)					.050	.407	.825	.038	.072	.488	.897	.045	.733	.299
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5	Pearson Correlation	.244	.126	.022	.334*	1	.129	.256	.179	.447**	-.041	-.070	.104	-.243	.458*
	Sig. (2-tailed)						.134	.444	.896	.038	.434	.115	.276	.004	.805
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6	Pearson Correlation	.105	.409**	.353*	.291	.129	1	.117	.026	.022	.155	.163	.089	.243	.557**
	Sig. (2-tailed)								.523	.010	.027	.072	.434	.476	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7	Pearson Correlation	-.096	.017	-.066	.114	.256	.117	1	.350*	.066	-.141	.022	.094	.259	.366*
	Sig. (2-tailed)									.561	.916	.691	.488	.115	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8	Pearson Correlation	-.018	.126	-.166	.021	.179	.026	.350*	1	-.022	.301	.117	.104	.389*	.421**
	Sig. (2-tailed)										.914	.444	.313	.897	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9	Pearson Correlation	-.031	.240	-.145	.322*	.447**	.022	.066	-.022	1	.216	.190	.068	.089	.440**
	Sig. (2-tailed)										.853	.141	.379	.045	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.10	Pearson Correlation	.050	.125	.096	.056	-.041	.155	-.141	.301	.216	1	.245	.033	.324*	.420**
	Sig. (2-tailed)												.763	.449	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.11	Pearson Correlation	.016	.177	.066	.171	-.070	.163	.022	.117	.190	.245	1	.081	.222	.440**
	Sig. (2-tailed)														
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.12	Pearson Correlation	.038	.185	.108	.150	.104	.089	.094	.104	.068	.033	.081	1	.167	.319*
	Sig. (2-tailed)														
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.13	Pearson Correlation	-.076	-.042	.104	-.124	-.243	.243	.259	.389*	.089	.324*	.222	.167	1	.401*
	Sig. (2-tailed)														
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
MOTIVASIKERJA	Pearson Correlation	.400*	.457**	.377*	.498**	.458**	.557**	.366*	.421**	.448**	.420**	.440**	.319*	.401*	1
	Sig. (2-tailed)														
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Maka diperoleh hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja pada tabel berikut ini:

Tabel 1.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nomor Butir Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel n = 39 , a = 5%	Ketera ngan
X2.1	0,400	0,316	VALID
X2.2	0,457	0,316	VALID
X2.3	0,377	0,316	VALID
X2.4	0,498	0,316	VALID
X2.5	0,458	0,316	VALID
X2.6	0,557	0,316	VALID
X2.7	0,366	0,316	VALID
X2.8	0,421	0,316	VALID
X2.9	0,448	0,316	VALID
X2.1 0	0,420	0,316	VALID

X2.1 1	0,440	0,316	VALID
X2.1 2	0,319	0,316	VALID
X2.1 3	0,401	0,316	VALID

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa nilai rhitung X2.1 lebih besar dari nilai rtabel, diikuti oleh X2.2, X2.3, X2.4, dan seterusnya, yang nilai rhitungnya juga lebih besar. Maka disimpulkan bahwa item pertanyaan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid. Kemudian, berikut uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations												KINERJAKARYAWAN	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12		
Y.1	Pearson Correlation	1	.562**	.464**	.316*	.488**	.612**	.421**	.524**	.374*	.402**	.514**	.510**	.652**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.042	.001	<.001	.006	<.001	.015	.008	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.2	Pearson Correlation	.562**	1	.853**	.648**	.627**	.745**	.708**	.681**	.687**	.800**	.757**	.639**	.906**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.3	Pearson Correlation	.464**	.853**	1	.625**	.563**	.794**	.859**	.729**	.588**	.770**	.669**	.872**	.870**	
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.4	Pearson Correlation	.316*	.648**	.625**	1	.760**	.593**	.523**	.488**	.710**	.549**	.544**	.461**	.756**	
	Sig. (2-tailed)	.042	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.5	Pearson Correlation	.488**	.627**	.563**	.760**	1	.781**	.613**	.645**	.557**	.582**	.679**	.448**	.811**	
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.6	Pearson Correlation	.612**	.745**	.794**	.593**	.781**	1	.776**	.791**	.477**	.644**	.745**	.579**	.891**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.7	Pearson Correlation	.421**	.708**	.659**	.523**	.613**	.776**	1	.701**	.450**	.740**	.708**	.429**	.807**	
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.003	<.001	<.001	.005	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.8	Pearson Correlation	.524**	.681**	.729**	.488**	.645**	.791**	.701**	1	.424**	.634**	.625**	.524**	.808**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.005	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.9	Pearson Correlation	.374*	.687**	.588**	.710**	.557**	.477**	.450**	.424**	1	.511**	.449**	.495**	.708**	
	Sig. (2-tailed)	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.003	.005		<.001	.003	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.10	Pearson Correlation	.402**	.800**	.770**	.549**	.582**	.644**	.740**	.634**	.511**	1	.641**	.543**	.813**	
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.11	Pearson Correlation	.514**	.757**	.669**	.544**	.679**	.745**	.708**	.625**	.449**	.641**	1	.639**	.828**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001		<.001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
Y.12	Pearson Correlation	.510**	.639**	.672**	.461**	.440**	.579**	.429**	.524**	.495**	.543**	.639**	1	.724**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.004	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	.652**	.906**	.870**	.756**	.811**	.891**	.807**	.808**	.708**	.813**	.828**	.724**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada variabel Kepemimpinan menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai T hitung 5,050 > T tabel 2,028, maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Serta nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,451. Kontribusi pengaruh dari variabel independen Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 40,8%. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo). Hal ini dibuktikan dengan hasil Uji T pada variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan nilai T hitung 5,177 > T tabel 2,028, maka H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Serta nilai koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,520. Kontribusi pengaruh dari variabel independen Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 42%. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap

Kinerja Karyawan divisi Import PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo) secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 32,210 > F \text{ tabel } 3,16$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 64,2%.

Saran

1. Bagi Perusahaan Pada pernyataan variabel X1 (Kepemimpinan) pernyataan yang paling rendah nilainya atau 7% responden menyetujui hal tersebut adalah X1.11 pengorganisasian mengenai pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun. Perusahaan diharapkan membuat jadwal pekerjaan untuk satu tahun dan dikoordinasikan dengan para karyawan tujuannya adalah agar kegiatan atau pekerjaan masih dalam kendali perusahaan karena sesuai dengan jadwal. Pada pernyataan variabel X2 (Motivasi Kerja) pernyataan yang paling rendah nilainya atau 49% responden menyetujui hal tersebut adalah X2.9 mengenai kerjasama antar karyawan. Perusahaan diharapkan bisa memperhatikan dan mengevaluasi apa yang menjadi kesulitan karyawan dan bisa didiskusikan dengan para karyawan lainnya untuk saling membantu agar pekerjaan cepat selesai. Pada pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) pernyataan yang paling rendah nilainya atau 31% responden menyetujui hal tersebut adalah Y.1 mengenai pencapaian target. Perusahaan diharapkan bisa lebih memperhatikan para karyawan tentang kinerja karyawan. Jika ada penurunan harus langsung dibahas apa yang menjadi kendala, karena sangat berpengaruh jika kinerja karyawan menurun maka untuk pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
2. Bagi Penelitian Mendatang Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kinerja karyawan, disarankan kepada peneliti mendatang untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar. Mungkin tidak hanya mencakup divisi import saja mungkin bisa meneliti beberapa divisi yang ada di PT. Monang Sianipar Abadi Kargo (MSA Kargo). Kelemahan dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja. Untuk penelitian mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti: lingkungan kerja, pengembangan karier, kompensasi atau insentif, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Alfian, A., & Afrial, D. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91-98.
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., & Hidayat, A. 2022. The influence of leadership and work motivation on employee performance in the non-medical section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(3), 163-175.
- Inaray, J. C. 2016. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada

- PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. 2019. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 69-80.
- Rifaldi, Sulaiman. 2023. Motivasi Kerja: Pengertian, Prinsip-Prinsip ,Tujuan Dan Cara Meningkatkan Motivasi Kerja.
- Riyadi, S. 2011. Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Wa, Sumi. 2024. Kepemimpinan : Pengertian, Teori, Tipe dan Sifatnya.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. 2022. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.

Buku :

- Ali Mufiz, M.P.A. ADPU4130/MODUL 1. Pengertian Administrasi.
- Dr. Ir. Hj. Apiaty Kamaluddin, M.Si. Administrasi Bisnis (e-book).
- Hesti Widiyanti. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (e-book).
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2012. "Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices". New York: McGraw-Hill Education.
- Mowday, R. T. and Steers, R. M. 2013. "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover". New York: Academic Press.
- Rumadi. 2015. "Manajemen Kinerja". Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.