



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 7099-7107

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Riesta Jaya Kabupaten Indragiri Hulu

Desmi Satriana¹, Muhammad Apis Daulay² Sonia Laila³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Falah Airmolek

¹desmisatriana9@gmail.com, ²muhammadapis32@gmail.com, ³sonialaila227@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja yang merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sugih Riesta Jaya. Baik secara signifikan maupun secara simultan. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Sugih Riesta Jaya yaitu sebanyak 93 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, jumlah sampel yang di ambil dari penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan pelaksana di bagian kantor dan lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan pada variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasar pada hasil t hitung $>$ t tabel ($3,420 > 2,039$) dan tingkat signifikansi sebesar ($0,002 < 0,05$) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasar pada hasil t hitung $>$ t tabel ($2,062 > 2,039$) dan tingkat signifikansi sebesar ($0,048 < 0,05$). Secara keseluruhan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji f hitung $>$ f tabel ($31,148 > 3,295$) dan tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$). Dan hasil nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini ditandai dengan perubahan yang signifikan di berbagai sektor. Tentunya memiliki suatu tujuan, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukan. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022). Sumber daya manusia menjadi kunci penting bagi keberhasilan organisasi. Setiap organisasi mengharapkan sumber daya yang dapat berkerja secara efektif serta efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sutrisno, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi (Prastiwi et al., 2022).

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Kemampuan bersaing ini sangat bergantung pada berbagai faktor seperti sumber daya manusia. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Rois & Suprianto, 2021). Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Handoko bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan. Pada saat ini yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya (Auliya & Satriana, 2025). Kepemimpinan yang bisa

menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Adji & Nupardi, 2022). Anoraga menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain (Wijaya & Anoraga, 2021).

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Permasalahan yang peneliti jumpai yaitu adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam suatu organisasi (Nur Cahyanti Dwi Oktavia, Nurul Umi Ati, 2021) . Menurut Sudarmanto, kepemimpinan merupakan cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Kamal F et al., 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Anoraga, motivasi adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja melalui orang lain.

Menurut Mangkunegara, pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Yandra Rivaldo, 2008).

Di lingkungan perusahaan, masalah yang kerap muncul adalah penurunan kinerja karyawan, yang sebagian disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Ketidakhadiran, baik yang di sengaja maupun karena alasan yang tidak dapat di hindari dapat mengganggu proses kerja secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan tidak hadir, beban kerja seringkali dialihkan kepada rekan kerja lainnya, yang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan motivasi, dan penurunan kualitas hasil kerja. Selain itu, absensi yang tinggi juga dapat menciptakan ketidakstabilan dalam penyelesaian tugas, memperlambat pencapaian target, dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Dari data absensi dapat di lihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Sugih Riesta Jaya desa Sungai Akar masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, di bulan tertentu presentase absensi di atas 50%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih di tambah dengan karyawan yang terlambat bekerja (Sugeng et al., 2020).

Berbagai usaha telah dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap karyawan yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang masih rendah, tanggung jawab pekerjaan yang kurang baik dan sebagainya. Maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menuangkan dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sugih Riesta Jaya Desa Sungai Akar Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono, disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dimana data tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan akan dikumpulkan dan dianalisis secara statistik untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut (Daulay & Abdul Haris, 2024).

2.1. Uji Validitas

Menurut Siregar, uji validitas merupakan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Ermawati, 2020). Sedangkan Sugiyono, menyatakan uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner.

2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Siregar, reliabilitas merupakan cara yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Jadi uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama sehingga diperoleh hasil yang relatif sama.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode perhitungan reliabilitas Alpha Cronbach. Metode Alpha Cronbach digunakan untuk menghitung reabilitas atau tes yang tidak mempunyai pilihan benar atau salah maupun tidak, melainkan digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen

K : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_t^2 : Varian total

2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda berbasis Ordinary Least Squares (OLS). Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki tingkat ketepatan estimasi, ketiadaan bias, dan konsistensi yang optimal. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

α = Koefisien konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kinerja karyawan

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas item pernyataan variabel kepemimpinan berdasarkan kuesioner yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel I. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.	0,604	0,339	Valid
2	Pimpinan memberikan teladan yang baik, serta memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.	0,568	0,339	Valid
3	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide/arahan untuk meningkatkan hasil kerja.	0,404	0,339	Valid
4	Pimpinan mengawasi pekerjaan dan memberikan informasi yang lengkap untuk petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada karyawan.	0,490	0,339	Valid
5	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.	0,460	0,339	Valid
6	Pimpinan ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab atas jalannya kegiatan operasional perusahaan.	0,572	0,339	Valid
7	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik, serta berbicara yang santun kepada karyawannya.	0,507	0,339	Valid
8	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.	0,638	0,339	Valid

Dari hasil uji validitas tabel I., dapat di simpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator di atas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

Hasil uji validitas pada item pernyataan motivasi kerja dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel II. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Hubungan harmonis terjalin antar pemimpin dan pegawai di tempat kerja.	0,587	0,339	Valid
2	Lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mendukung kenyamanan dalam bekerja.	0,710	0,339	Valid
3	Perusahaan/organisasi memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.	0,795	0,339	Valid
4	Perusahaan/organisasi memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.	0,800	0,339	Valid

Dari hasil uji validitas tabel II, dapat di simpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

Hasil uji validitas item pernyataan kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel III. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saudara/i merasa senang jika pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	0,445	0,339	Valid
2	Saudara/i berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.	0,750	0,339	Valid
3	Saudara/i dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0,842	0,339	Valid
4	Saudara/i masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0,644	0,339	Valid
5	Saudara/i sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,480	0,339	Valid

Dari hasil uji validitas tabel III, dapat di simpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

3.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konsep yang dapat di ukur dan di amati pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan susunan dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha, penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat di lihat dari nilai alpha dan r tabelnya.

Apabila nilai cronbach alpha > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Pengujian reliabilitas dapat di hitung dengan menggunakan formula cronbach alpha.

Tabel IV. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	0,617	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,682	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y1)	0,603	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel IV, diketahui koefisien alpha untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,617 > 0,60, motivasi kerja (X2) sebesar 0,682 > 0,60 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,603 > 0,60. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semua instrumen ini reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang di teliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Tabel V. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			34
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1,27868013
Most	Extreme	Absolute	,070
Differences		Positive	,070
		Negative	-,065
Test Statistic			,070
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel V, hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

3.3.2. Uji Multikolinieritas

Tabel VI. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,329			,554	,583		
Kepemimpinan	,429		,542	3,420	,002	,427	2,340
Motivasi Kerja	,386		,327	2,062	,048	,427	2,340

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel VI, dapat di lihat bahwa nilai tolerance variabel (X1) kepemimpinan dan (X2) motivasi kerja yaitu 0,427 > 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) yaitu 2,340 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel VII. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	,473			,321	,750
Kepemimpinan	,045		,161	,590	,560
Motivasi Kerja	-,055		-,131	-,480	,635

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel VII. Hasil Uji Heteroskedastisitas di atas, dapat kita gambarkan distribusi data yang di dapatkan oleh peneliti adalah:

- Variabel (X1) kepemimpinan dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,560 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) kepemimpinan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- Variabel (X2) motivasi kerja dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,635 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) motivasi kerja tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.3.4. Regresi Linier Berganda

Tabel VIII. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,329	2,397		,554	,583
Kepemimpinan	,429	,125	,542	3,420	,002
Motivasi Kerja	,386	,187	,327	2,062	,048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel VIII. 36 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$= 1,329 + 0,429 + 0,386$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 1,329 memiliki nilai positif. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen meliputi kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 1,329.
- 2) Nilai koefisien (X1) kepemimpinan sebesar 0,429 menunjukkan variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien (X2) motivasi kerja sebesar 0,386 menunjukkan variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sugih Riesta Jaya. Dan berdasarkan hasil data observasi yang di dapatkan oleh peneliti, diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan tidak hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Permasalahan ini bukan disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan atau kurangnya motivasi yang diberikan oleh manajemen, namun lebih kepada masalah kedisiplinan individu karyawan dan juga karena adanya kendala yang tidak terduga. Tetapi, hal ini dapat di atasi meskipun dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Anoraga, yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Ravy Rhahmaddani, Bambang Sumardi dan M. Anissul Fata yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang sudah berjalan dengan baik perlu terus di jaga dan ditingkatkan agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh.

Nilai ekonomi syariah yang terdapat pada penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sugih Riesta Jaya yang dilakukan peneliti yaitu:

a. Keadilan ('Adl)

Keadilan merupakan pondasi utama dalam kepemimpinan Islam. Al-Qur'an berulang kali menekankan pentingnya menegakkan keadilan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam kepemimpinan.

b. Dapat dipercaya (Amanah)

Amanah berarti dapat dipercaya dan bertanggung jawab dalam mengemban tugas kepemimpinan. Seorang pemimpin yang amanah akan berusaha memotivasi dan membimbing bawahannya agar bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Al-Qur'an memerintahkan Rasulullah SAW untuk bermusyawarah dengan para sahabat dalam urusan-urusan penting, sebagaimana dijelaskan dalam (QS. Al-Imran: 159).

فَمَا رَحْمَةٌ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: "Dengan rahmat Allah, engkau (Muhammad) bersikap lembut terhadap mereka. Jika engkau bersikap keras dan kasar hati, pastilah mereka akan menjauh darimu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkan ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Setelah engkau memutuskan suatu hal, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertawakal." (QS. Ali Imran: 159)

Praktik musyawarah mencerminkan bahwa kepemimpinan dalam Islam tidak bersifat otoriter, melainkan menekankan partisipasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pendapat serta masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan. Melalui proses musyawarah, keputusan yang diambil menjadi lebih matang, adil, dan memiliki legitimasi moral yang lebih kuat, karena melibatkan aspirasi kolektif dan mendorong penerimaan yang lebih luas dari seluruh elemen yang terlibat.

c. Musyawarah (Syura)

Musyawarah atau konsultasi merupakan prinsip penting dalam pengambilan keputusan dalam Islam. Praktik pengambilan keputusan atau musyawarah akan menghasilkan rasa memiliki yang lebih besar di kalangan karyawan.

d. Kebijakan (Hikmah)

Hikmah adalah kemampuan untuk memahami situasi dengan baik, mengambil keputusan yang tepat, dan bertindak secara efektif. Seorang pemimpin yang bijaksana akan mampu melihat permasalahan dari berbagai sudut pandang, mempertimbangkan akibat dari setiap tindakan dan mengambil keputusan yang paling tepat bagi karyawan.

e. Keteladanan (Uswah Hasanah)

Seorang pemimpin diharapkan menjadi contoh yang positif bagi karyawannya. Perkataan dan perilakunya harus sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022).

f. Tanggung jawab (Mas'uliyah)

Prinsip tanggung jawab merupakan hal yang tak terpisahkan dari tugas kepemimpinan. Tanggung jawab dalam kepemimpinan berperan penting dalam membentuk semangat kerja karyawan (Na'im, 2022).

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sugih Riasta Jaya Desa Sungai Akar Kecamatan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 34 orang. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-hitung $3,420 > t\text{-tabel } 2,039$, serta nilai signifikansi $0,002 > 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t-hitung $2,062 > t\text{-tabel } 2,039$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan. Dan secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai F-hitung $31,148 > F\text{-tabel } 3,295$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 di terima.

Referensi

- Adji, W. H., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan arjasari kabupaten bandung. *Jurnal Co Management*. <https://www.journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Auliya, F., & Satriana, D. (2025). Analisis Pengembangan Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. *Pegadaian Unit Pelayanan Syariah Batusangkar*. 4(2), 5678–5685.
- Daulay, M. A., & Abdul Haris. (2024). Pengaruh Jumlah Penduduk, Proporsi Perempuan dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Magister Ekonomi Syariah*, 2(2 Desember), 77–87. <https://doi.org/10.14421/jmes.2023.022-05>
- Ermawati, H. H. D. (2020). Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia) Heny Herawati Dwi Ermawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam As- syafi ' iyah KINE. 3(1), 16–33.
- Kamal F, Widi W, & Edy S. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*

(JIAM), 15(2), 38–49.

- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- Na'im, Z. (2022). Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 195–210. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v6i1.972>
- Nur Cahyanti Dwi Oktavia, Nurul Umi Ati, T. R. I. (2021). Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 1–7.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.24269/mjse.v1i2.4424>
- Sugeng, S., Tirtayasa, S., & Khair Pasaribu, H. (2020). *Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1)(2)(3)*. 17(2), 224–239. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2368>
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127.
- Yandra Rivaldo, S. L. R. (2008). Formal modeling and quantitative evaluation for information system survivability based on PEPA. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 15(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)