

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAMIS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di Rotte Bakery Pekanbaru)**

**AGUS ENDANG SRIWAHYUNI<sup>1)</sup>, YAHANAN<sup>2)</sup> HUSNI FUADDI<sup>3)</sup>**

**<sup>1)2)3)</sup>Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Iqra Annisa Pekanbaru  
Jl. Riau Ujung No. 73, Pekanbaru 28292, Provinsi Riau, Indonesia**

**<sup>1)</sup>HP. 0823-8844-4723/ e-mail : agusendangsriwahyuni57@gmail.com**

**<sup>2)</sup>HP. 081373138854 e-mail: fahriyahanan@yahoo.com**

**<sup>3)</sup>HP. 085270757500. e-mail: husni.fuaddi@stei-iqra-annisa.ac.id**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study, (1) To identify the effect of Islamic leadership on the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. (2) To identify the effect of work motivation on the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. (3) To identify the effect of Islamic leadership and work motivation on the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. This research uses quantitative research methods with time from February 2019 to August 2019. Data collection techniques in the form of questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique uses multiple regression analysis and uses the SPSS 20. The results of this study indicate that: (1) Partially Islamic leadership does not affect the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. (2) Work motivation partially influences the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. (3) Simultaneously Islamic leadership and work motivation together significantly influence the performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees. (4) The performance of Rotte Bakery Pekanbaru employees is influenced by Islamic leadership factors and work motivation.*

**Keywords:** *Influence, Leadership, Motivation, Work*

**ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini, (1) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. (2) Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. (3) Untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan waktu dari bulan Februari 2019 sampai Agustus 2019. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisa data menggunakan analisis regresi berganda dan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. (2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. (3) Secara simultan kepemimpinan Islami dan motivasi kerja*

*secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. (4) Kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Islami dan motivasi kerja.*

**Kata Kunci:** Pengaruh, Kepemimpinan, Motivasi, Kerja

## **A. PENDAHULUAN**

Kepemimpinan yang Islami merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu jalan yang diridhoi Allah SWT. Kepemimpinan disini semata-mata hanya mencari atau melakukan kegiatan sesuai jalan yang diridhoi Allah SWT. Dalam penelitian Ega Agustika Putri mengutip dalam buku yang ditulis oleh Hadari Nawawi yang menjelaskan secara kompleks tentang kepemimpinan secara Islam. Kegiatan ini bermaksud untuk menumbuh kembangkan kemampuan mengerjakannya sendiri di lingkungan orang-orang yang dipimpin, dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT selama hidup di dunia dan di akhirat kelak (Ega Agustika Putri. 2018: 25).

Dalam penelitian Desy Nur Aini yang mengutip pendapat Hasibuan, Wijayanti dan Wajdi, kepemimpinan Islami mempunyai peran yang sangat besar dalam menguatkan kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas (Desy Nur Aini. 2016: 6).

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2009: 125).

Kepemimpinan yang ada di Rotte Bakery Pekanbaru yaitu pemimpin yang mengayomi dan membimbing para karyawannya (Wawancara Kepada Ahmad Syaifudin, Kepala Produksi, Rabu, 13 Maret 2019, Pukul 10.30 WIB.). Kepemimpinan yang ada di Rotte Bakery Pekanbaru menjalankan nilai inti dari Rotte, dimana terdapat tiga nilai inti dari Rotte yaitu (Wawancara Kepada Bapak Mardhika Wirahadi, Manajer, Kamis, 14 Maret 2019, Pukul 05.30 WIB.):

1. *Spiritual Company*, menjadikan Islam sebagai landasan berbisnis untuk mengutamakan nilai-nilai Islam. Dalam bisnis ini ingin meningkatkan spiritual seluruh team yang terlibat seperti, ketika azan toko ditutup 15 menit dengan tujuan agar seluruh karyawan bisa melaksanakan shalat tepat waktu, yang perempuan bisa segera shalat dan untuk yang lelaki agar bisa segera ke masjid. Dan di Rotte menerapkan sistem bagi hasil bukan sistem penggajian, dengan sistem bagi hasil ini diharapkan penghasilan karyawan

agar menjadi lebih baik dan agar mereka bisa mendapatkan hasil lebih dari UMR.

2. *Life Academy*, yang menjadikan Rotte sebagai akademi kehidupan dengan cara mendidik seluruh team dengan ilmu-ilmu *entrepreneurship*, ilmu-ilmu agama, ilmu-ilmu yang mungkin tidak diajarkan di sekolah tetapi dibutuhkan di kehidupan ini seperti mengelola keuangan dan lain sebagainya agar masa depan mereka menjadi lebih baik lagi.
3. *Sociopreneur*, disini Rotte ikut dalam kontribusi sosial dimana 20% dari keuntungan untuk infaq dibidang sosial(Wawancara Kepada Bapak Mardhika Wirahadi, Manajer, Kamis, 14 Maret 2019, Pukul 05.30 WIB.).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal(Sarita Permata Dewi. 2012: 2).

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*. Faktor *internal* adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor *eksternal* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial(Sarita Permata Dewi. 2012: 4).

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan(Aurelia Potu. 2013: 1209).

Perusahaan Rotte Bakery berdiri pada tahun 2015 dengan sistem titip kewartung, ditahun 2016 sudah mulai dengan sistem outlet sampai sekarang, dan ditahun 2017 dengan sistem kemitraan ataupun bercabang. Ditahun 2017 sudah ada 6 jumlah cabang, dan tahun 2019 ini total cabang sudah ada 40 cabang yaitu 8 di *Jakarta*, 2 di *Kerinci*, 1 di *Perawang*, 1 di *Bangkinang*, 1 di *duri*, 2 di *dumai*, 5 di *medan* dan 19 cabang di *Pekanbaru* yang beralamat adalah sebagai berikut(Wawancara Kepada Bapak Mardhika Wirahadi, Manajer, Kamis, 14 Maret 2019, Pukul 05.30 WIB.).

**Tabel I.1 Alamat Rotte Bakery Pekanbaru**

<i>No</i>	<i>Alamat</i>	<i>No</i>	<i>Alamat</i>
1	Bukit Barisan	11	Kubang Raya
2	Rajawali	12	Marpoyan
3	Pasir Putih	13	Kayu Manis
4	Paus	14	Pepaya
5	Umban Sari	15	Jl. Sekolah
6	Delima	16	Ahmad Yani
7	Kartama	17	Soekarno Hatta
8	Garuda Sakti	18	Durian
9	Soebrantas	19	Beringin
10	Hang Tuah		

Berdasarkan tabel di atas jumlah karyawan di pekanbaru sebanyak 152 karyawan, disetiap cabang terdapat 8 karyawan dimana termasuk sebagai kepala cabang, kepala produksi, dan kepala penjualan. Peneliti mengambil sampel sebanyak 60 karyawan yang mewakili seluruh karyawan yang ada dicabang pekanbaru.

Motivasi yang diberikan di Rotte cukup tinggi karena menerapkan sistem bagi hasil, jika di bulan itu lebih banyak bekerja yang artinya pulangnyanya lebih lama atau produksi banyak, adanya pesanan, maka penghasilan saa itu juga lebih tinggi. Rotte Bakery memproduksi setiap harinya lebih dari 2000 roti dengan berbagai rasa, dan untuk penjualan sangat banyak yang terjual, jika ada sisa roti yang belum terjual hanya beberapa roti saja dan masih bisa terjual untuk hari esoknya, karena di Rotte selalu memproduksi setiap harinya(Wawancara Kepada Bapak Mardhika Wirahadi, Manajer, Kamis, 14 Maret 2019, Pukul 05.30 WIB). Motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawannya sangat banyak sekali yaitu, memotiva karyawan supaya karyawan di Rotte bisa sukses di usia muda dan memotivasi dengan dididik sebagai pengusaha. Jika penjualan mencapai target karyawan mendapatkan *rewards*, seperti tambahan bonus dan lainnya(Wawancara Kepada Ahmad Syaifudin, Kepala Produksi, Rabu, 13 Maret 2019, Pukul 10.30 WIB.). Namun permasalahan yang terdapat di rotte bakery yaitu manajemen yang membuat target kepada karyawan, namun karyawan belum bisa mencapainya karena faktor penjualan yang turun atau tidak mencapai target membuat kinerja karyawan turun.

## **B. PEMBAHASAN DAN HASIL**

### **1. Data Penelitian**

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan Islami, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan sebelumnya. Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Rotte Bakery Pekanbaru terdiri dari 40 item pernyataan. 10 pernyataan mengenai kepemimpinan Islami, 18 pernyataan mengenai motivasi kerja, dan 12 pernyataan mengenai kinerja karyawan.

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, valid tidaknya item pernyataan dapat dilihat dari membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, dan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ).

#### 1) Variabel X (Kepemimpinan Islami)

**Tabel IV.44**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Islami**

Item Soal	r hitung	Keterangan
Soal 1	0,484>0,2542	Valid
Soal 2	0,425>0,2542	Valid
Soal 3	0,636>0,2542	Valid
Soal 4	0,660>0,2542	Valid
Soal 5	0,759>0,2542	Valid
Soal 6	0,327>0,2542	Valid
Soal 7	0,362>0,2542	Valid
Soal 8	0,728>0,2542	Valid
Soal 9	0,343>0,2542	Valid
Soal 10	0,541>0,2542	Valid

*Sumber : Data Primer, diolah 2019*

Berdasarkan tabel IV.44 uji validitas kepemimpinan Islami menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r tabel ( $r\text{-hitung} > 0,2542$ ), maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga bisa digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan Islami.

#### 2) Variabel X Motivasi Kerja

**Tabel IV.45**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Item Soal	r hitung	Keterangan
Soal 1	0,559>0,2542	Valid
Soal 2	0,468>0,2542	Valid
Soal 3	0,685>0,2542	Valid
Soal 4	0,669>0,2542	Valid
Soal 5	0,431>0,2542	Valid
Soal 6	0,486>0,2542	Valid
Soal 7	0,764>0,2542	Valid
Soal 8	0,372>0,2542	Valid
Soal 9	0,353>0,2542	Valid
Soal 10	0,666>0,2542	Valid
Soal 11	0,409>0,2542	Valid
Soal 12	0,529>0,2542	Valid
Soal 13	0,693>0,2542	Valid

Soal 14	0,499>0,2542	Valid
Soal 15	0,634>0,2542	Valid
Soal 16	0,697>0,2542	Valid
Soal 17	0,537>0,2542	Valid
Soal 18	0,601>0,2542	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Berdasarkan tabel IV.45 uji validitas motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r tabel (r-hitung > 0,2542), maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga bisa digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja.

3) Variabel Y Kinerja Karyawan

**Tabel IV.46**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item Soal	r hitung	Keterangan
Soal 1	0,495>0,2542	Valid
Soal 2	0,601>0,2542	Valid
Soal 3	0,667>0,2542	Valid
Soal 4	0,662>0,2542	Valid
Soal 5	0,420>0,2542	Valid
Soal 6	0,447>0,2542	Valid
Soal 7	0,604>0,2542	Valid
Soal 8	0,674>0,2542	Valid
Soal 9	0,652>0,2542	Valid
Soal 10	0,604>0,2542	Valid
Soal 11	0,505>0,2542	Valid
Soal 12	0,580>0,2542	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Berdasarkan tabel IV.46 uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r tabel (r-hitung > 0,2542), maka dapat disimpulkan semua item pertanyaan dinyatakan valid. Sehingga bisa digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran, untuk melihat sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* harus lebih besar dari 0.70.

**Tabel IV.47**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Islami	0,714>0,70	<i>Reliable</i> (reliabilitas diterima)
2	Motivasi Kerja	0,869>0,70	<i>Reliable</i> (reliabilitas diterima)
3	Kinerja Karyawan	0,818>0,70	<i>Reliable</i> (reliabilitas diterima)

*Sumber : Data Primer, diolah 2019.*

Dari hasil uji reliabilitas tersebut maka setiap item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,70.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dan *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

- 1) Jika nilai Sig>0,05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai Sig<0,05 maka data tidak berdistribusi normal

**Tabel IV.48**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		60
Normal	Mean	0E-7
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,98290472
Most Extreme	Absolute	,102
Differences	Positive	,102
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,793
Asymp. Sig. (2-tailed)		,556

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Primer, diolah 2019.*

Dari hasil uji normalitas tersebut terlihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,556 > 0,05. Hal ini menyatakan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan secara normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel *independen* harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel *independen*. Gejala ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki

kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan tersebut menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat.

Uji multikolinieritas diketahui dari nilai VIF untuk masing-masing *predictor*. Bila nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terkena persoalan multikolinieritas.

**Tabel IV.49**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,397	4,334		5,629	,000		
Kepemimpinan_Islami_X1	,106	,120	,092	,881	,382	,798	1,253
Motivasi_Kerja_X2	,314	,050	,662	6,331	,000	,798	1,253

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Dari hasil di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk semua variabel bebas lebih kecil dari 10, artinya data tersebut terbebas dari multikolinieritas. Terlihat dalam *output* variabel X1 dan X2 nilai VIF sebesar 1,253 < 10.

**c. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi terjadi apabila nilai periode tertentu berhubungan dengan nilai gangguan sebelumnya. Alat untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan Run Test. Uji ini merupakan bagian dari statistik *non-parametric* yang dapat digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) uji *Run Test*. Apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel IV.50**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
 Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,53351
Cases < Test Value	30
Cases >= Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	28
Z	-,781
Asymp. Sig. (2-tailed)	,435

a. Median

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,435 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat

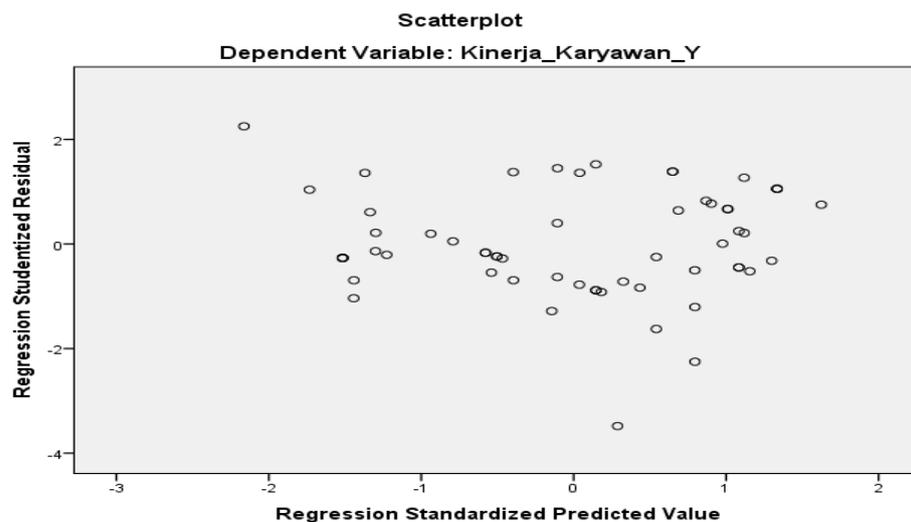
gejala atau masalah autokorelasi. Dengan demikian masalah autokorelasi melalui uji *Run Test* analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam regresi digunakan untuk mengetahui penyimpangan asumsi regresi (apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam sebuah pengamatan dari model regresi). Model regresi yang baik adalah terbebas dari gejala atau gangguan asumsi heteroskedastisitas ini.

Pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik *scatter plot* dilakukan mengikuti ketentuan bahwa apabila data membentuk pola tertentu seperti titik-titik yang bergelombang, menyempit kemudian melebar maka dapat disimpulkan adanya indikasi gangguan heteroskedastisitas, tetapi apabila data tidak membentuk pola tersebut dan titik-titik menyebar dibagian atas dan bagian bawah angka 0 pada titik sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

**Tabel IV.51**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil pengujian seperti yang terlihat pada output di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

#### **4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel penyebab terhadap variabel akibat. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan Islami (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) di Rotte Bakery Pekanbaru.

**Tabel IV.52**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,397	4,334		5,629	,000
Kepemimpinan_Islam_X1	,106	,120	,092	,881	,382
Motivasi_Kerja_X2	,314	,050	,662	6,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Dari tabel yang didapat maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 24,397 + 0,106X_1 + 0,314X_2 + e$$

Dimana:

X1: Kepemimpinan Islami

X2: Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Penjelasan dari fungsi regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 24,397 artinya apabila kepemimpinan Islami dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 24,397.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan Islami sebesar 0,106 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kepemimpinan Islami sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,106.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,314 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,314.

Tanda (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel *independen* (X) dengan variabel *dependen* (Y).

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji $t_{tes}$ (uji secara parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah dalam regresi variabel *independent* (X), secara *parsial* (individu) memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent* (Y). Untuk melakukan uji t ada 2 acuan pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ 
  - a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- Ho : Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha : Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel IV.53**  
**Hasil Uji t<sub>tes</sub>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,397	4,334		5,629	,000
1 Kepemimpinan_Islam_X1	,106	,120	,092	,881	,382
Motivasi_Kerja_X2	,314	,050	,662	6,331	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

- a. H1 : Pengaruh kepemimpinan Islami (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Ho = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.  
 Ha = Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.  
 Berdasarkan Uji t hasil analisis regresi pada variabel kepemimpinan Islami t-hitung sebesar 0,881 dengan signifikansi 0,382. Karena t-hitung kecil dari t-tabel (0,881 < 2,002) atau signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  yaitu 0,05 (0,382 > 0,05) . maka dinyatakan bahwa: Ho diterima, dan Ha ditolak artinya secara *parsial* variabel kepemimpinan Islami tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru (Y).
- b. H2 : Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)  
 Ho = Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.  
 Ha = Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.  
 Berdasarkan Uji t hasil analisis regresi pada variabel motivasi kerja t-hitung sebesar 6,331 dengan signifikansi 0,000. Karena t-hitung besar dari t-tabel (6,331 > 2,002) atau signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu 0,05 (0,000 < 0,05) . maka dinyatakan bahwa Ho ditolak, dan Ha diterima artinya secara *parsial* variabel motivasi kerja

terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru (Y).

**b. Uji F<sub>tes</sub> (uji secara *simultan*)**

Uji-F atau uji koefisien regresi secara *simultan*, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*, apakah terdapat pengaruh secara signifikan atau tidak. Pengaruh kepemimpinan Islami (X1) dan motivasi kerja (X2). Secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel IV.54**  
**Hasil Uji F<sub>tes</sub>**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	495,885	2	247,943	28,739	,000 <sup>b</sup>
Residual	491,765	57	8,627		
Total	987,650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X2, Kepemimpinan\_Islam\_X1

Sumber : Data Primer, diolah 2019.

Ho = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.

Ha = Terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi secara *simultan* didapatkan nilai F-hitung 28,739 > F-tabel 3,16 atau Sig. F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru.

**6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis R<sup>2</sup> (R square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel IV.55**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	2,937

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X2, Kepemimpinan\_Islam\_X1

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi (R) sebesar 0,709 ini artinya ada hubungan sebesar 0,709 antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (kepemimpinan Islami dan motivasi kerja), sehingga dapat disimpulkan korelasi antara kepemimpinan

Islami dan motivasi kerja dan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai  $R^2$  sebesar 0,502 yang berarti bahwa 50,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja, sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan penelitian. Koefisien determinasi (*Adjusted R*) sebesar 0,485 ini berarti kontribusi variabel independen (kepemimpinan Islami dan motivasi kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi variabel lain di luar model.

## **7. ANALISIS**

### **a. Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Rotte Bakery Pekanbaru**

Dari hasil pengujian secara *parsial* kepemimpinan Islami menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,881 < 2,002$ ) atau nilai signifikansi besar dari  $\alpha$  ( $0,382 > 0,05$ ), maka secara individu dinyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan  $H_1$  yang menyatakan “kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikma Yuningsih dengan judul “kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tirta satria kabupaten banyumas”, yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Nur Aini dengan judul “analisis pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus di waroeng *steak and shake* cabang semarang)”, dan Siti Mustofiah dengan judul “pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada rabbani semarang”, yang menyatakan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarmanto dalam bukunya yang berjudul “Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)”, yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Hal ini membuktikan bahwa tidak semua teori cocok atau dapat diterapkan di semua perusahaan. Seperti halnya teori ini tidak berlaku di Rotte Bakery Pekanbaru.

Kepemimpinan Islami mempunyai peran yang sangat besar dalam menguatkan kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik. Hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu karyawan sebagai kepala produksi di Rotte menyatakan bahwa kepemimpinan yang dilakukan di Rotte Bakery adalah mengayomi dan membimbing para karyawannya. Namun

berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan tidak sesuai, karena kepemimpinan Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Rotte Bakery Pekanbaru.

#### **b. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru**

Dari hasil pengujian secara *parsial* motivasi kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  besar dari  $t_{tabel}$  ( $6,331 > 2,002$ ) atau nilai signifikansi kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka secara individu dinyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan H2 yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikma Yuningsih dengan judul “kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tirta satria kabupaten banyumas”, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi Nur Aini dengan judul “analisis pengaruh kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (studi kasus di waroeng *steak and shake* cabang semarang)”, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan kepala produksi di Rotte Bakery Pekanbaru menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya sangat banyak sekali seperti, memotivasi karyawan menjadi seseorang yang sukses di usia muda, dan mendidik menjadi seorang pengusaha serta memberikan *rewards*.

Hasil ini sesuai dengan teori dalam jurnal Rezi Aziz dan Atina Shofawat dengan judul “pengaruh kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami terhadap motivasi kerja Islami pada UMKM kulit di Magetan”, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan ataupun alasan yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Motivasi kerja mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan hasil secara optimal dari kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

### **C. KESIMPULAN**

Dari pembahasan hasil pengolahan dan analisis data, dalam penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rotte Bakery Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji hipotesis yang pertama, yaitu uji t dengan variabel kepemimpinan Islami dapat kita lihat apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Dan jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Pada hasil analisis regresi secara parsial nilai kepemimpinan Islami t-hitung kecil dari t-tabel ( $0,881 < 2,002$ ). Dapat diartikan bahwa:  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak artinya kepemimpinan Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Rotte Bakery Pekanbaru. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh karena secara parsial (individu) mendapat tanggapan dari hasil kuesioner bahwa pemimpin tidak melakukan tindakan yang benar dan tidak bersikap adil. Maka secara individu tanggapan responden menyatakan bahwa kepemimpinan Islami tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Berdasarkan uji hipotesis yang kedua, yaitu uji t dengan variabel motivasi kerja dapat kita lihat apabila  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Dan jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Pada hasil analisis regresi secara parsial pada nilai motivasi kerja t-hitung besar dari t-tabel ( $6,331 > 2,002$ ). Dapat diartikan bahwa:  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru. Secara individu dapat terlihat dari tanggapan pada setiap pernyataan pada kuesioner penelitian mendapatkan tanggapan yang baik, seperti yang dikatakan oleh salah satu karyawan sebagai kepala produksi bahwa motivasi yang didapatkannya sangat banyak seperti saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat karyawan ingin lebih maju dan lebih disiplin dalam bekerja. Maka secara individu motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil dari analisis regresi secara simultan atau uji F. Terdapat nilai F-hitung  $28,739 >$  dari F-tabel  $3,16$  atau Sig. F sebesar  $0,000$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar  $0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru secara bersama-sama.
4. Kepemimpinan Islami dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R) sebesar  $0,485$  atau sebesar  $48,5\%$  sedangkan sisanya sebesar  $51,5\%$  dipengaruhi variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rotte Bakery Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan Islami dan motivasi kerja.

## REFERENSI

- [1] Aini, Nur, Desy. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Waroeng Steak And Shake Cabang Semarang)*, Salatiga: IAIN Salatiga.
- [2] Brahmasari, Ayu, Ida dan Agus Suprayetno. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, VOL.10, NO. 2, September.
- [3] Dewi, Permata, Sarita. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group)*, Jurnal Nominal / Volume I Nomor I.
- [4] Putri, Agustika, Ega. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Tulungagung*.

- [5] Rivai, Veithzal. 2009. dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers,  
[6] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.