

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT CITRA ANUGRAH NANA KOTA BATAM
KEPULAUAN RIAU**



Skripsi

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri

Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu

(S.E)

Oleh:

Muhammad Hilal

NIM. 22612052130

SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)

SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU

TAHUN 2026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU**

Kampus: Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri – Bintan
Telp. 0771-4442607 Fax. 07771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: stainkepri@kemenag.go.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini : PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Muhammad Hilal

NIM : 22612052130

Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain. Jika di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini terdapat plagiasi, baik isi, logika, maupun datanya, secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang diperoleh karenanya secara otomatis batal demi hukum.

Bintan 25 Juni 2026

nyatakan



Muhammad Hilal

NIM 22612052130



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU**

Kampus: Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri – Bintan
Telp. 0771-4442607 Fax. 07771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: stainkepri@kemenag.go.id

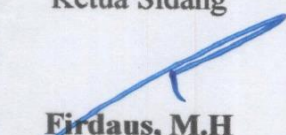
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam
Nama	: Muhammad Hilal
NIM	: 22612052130
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah
Telah dimunaqasyahkan pada	: 20 Juli 2026
Nilai Munaqasyah	:

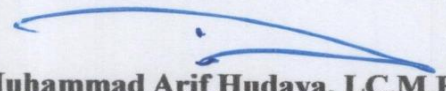
Dan dinyatakan telah diterima oleh STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

TIM MUNAQASYAH

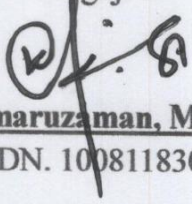
Ketua Sidang


Firdaus, M.H
NIDN. 2101079003

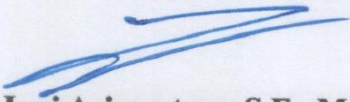
Sekretaris


Muhammad Arif Hudaya, LC.M.E
NIDN.2004128602

Penguji I


Kamaruzaman, M.M
NIDN. 1008118302

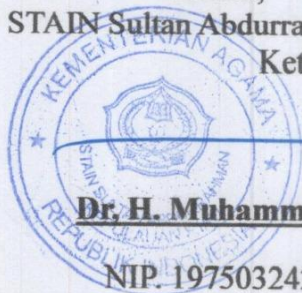
Penguji II


Dr. Juni Aziwantoro, S.E., M.M
NIDN. 1018067801

Bintan, Juli 2026

STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

Ketua,



Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag

NIP. 197503242006041005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU**

Kampus: Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri – Bintan
Telp. 0771-4442607 Fax. 07771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: stainkepri@kemenag.go.id

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Muhammad Hilal
NIM	:	22612052130
Program Studi	:	Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam.

Menyatakan bahwa skripsi ini sudah layak untuk dilanjutkan pada sidang Munaqasyah. Diharapkan semoga skripsi tersebut dapat diterima dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Bintan 2 Juli 2026

Pembimbing I

Dr. Sukma Adi Perdana, M.SC

NIDN. 0008118802

Pembimbing II

Sudanto, SE, MM

NIDN. 2115046201



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU**

Kampus: Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri – Bintan
Telp. 0771-4442607 Fax. 07771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: stainkepri@kemenag.go.id

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,
Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah
STAIN Sultan Abdurrahman
Kepulauan Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam**

Yang ditulis oleh :

Nama : Muhammad Hilal
NIM : 22612052130
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada program studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau untuk diajukan dalam rangka untuk memperoleh Gelar Sarjana S.E.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bintan 2 Juli 2026

Pembimbing I

Dr. Sukma Adi Perdana, M.Sc
NIDN.0008118802

Pembimbing II

Sudanto, SE, MM
NIDN. 2115046201



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU**

Kampus: Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri – Bintan

Telp. 0771-4442607 Fax. 07771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: stainkepri@kemenag.go.id

FORM CEK PLAGIASI SKRIPSI

Berdasarkan hasil cek Turnitin plagiasi skripsi oleh tim plagiasi Program Studi

S1 Manajemen Bisnis Syariah

Nama Mahasiswa	: Muhammad Hilal
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam
Hari, Tanggal Cek Plagiasi	: 02 /07/ 2026
Hasil Cek Plagiasi	: 26,81%

Bintan, 2 Juni 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Manajemen bisnis syariah

Kamaruzaman, M. M

NIP. 198311082019031006

ABSTRAK

Muhammad Hilal, 22612052130, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan tanggung jawab, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 50 orang karyawan PT Citra Anugrah Nana dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Sementara itu, variabel motivasi kerja diukur melalui indikator prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai koefisien jalur (path coefficient) sebesar 0,922 dengan nilai t-statistics sebesar 23,258 dan p-values sebesar 0,000 ($<0,05$). Selain itu, nilai R-Square sebesar 0,850 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan motivasi kerja karyawan sebesar 85%, sedangkan sisanya sebesar 15% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan.

ABSTRAK

Muhammad Hilal, 22612052130, The Influence of Leadership Style on Improving Employee Work Motivation. Effective leadership is capable of encouraging work enthusiasm, increasing responsibility, and creating a conducive work environment for achieving company objectives. This study aims to determine the influence of leadership style on the work motivation of employees at PT Citra Anugrah Nana, Batam City. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 50 employees of PT Citra Anugrah Nana, and all members of the population were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4 software. The leadership style variable was measured through the indicators of charisma, inspiration, intellectual stimulation, and individual consideration. Meanwhile, the work motivation variable was measured through the indicators of work achievement, the work itself, recognition, and responsibility. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee work motivation. The path coefficient value was 0.922, with a t-statistic value of 23.258 and a p-value of 0.000 (< 0.05). In addition, the R-Square value of 0.850 indicates that the leadership style variable explains 85% of employee work motivation, while the remaining 15% is influenced by other variables outside the scope of this study. Therefore, the better the leadership style implemented, the higher the work motivation of employees at PT Citra Anugrah Nana, Batam City.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employees.

PEDOMAN ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENREI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 Tahun 1987

Nomor : 0543//U/ 1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalihan-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin :

0.1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De

ذ	Ẓal	ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha

ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

0.2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	a
ِ	Kasrah	i	i
ُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut :

0.3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَا	Fathah dan wau	au	a dan u

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

Contoh :

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu :

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh :

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَة talhah

E. Syaddah (Tasyddid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh :

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْئٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah.

Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh :

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGATAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis haturkan bagi Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan program studi S1 Manajemen Bisnis Syariah di STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau dengan skripsi yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Citra Anugrah Nana Kota Batam.**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menghadapi berbagai kesulitan. Namun, berkat pertolongan Allah SWT serta dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak, skripsi ini akhirnya dapat diselesaikan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, kesabaran serta ketekunan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag selaku Ketua STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
3. Bapak Aris Bintania, M.Ag selaku Wakil Ketua I STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
4. Bapak Dr. Drs. Almahfuz, M.Si selaku Wakil Ketua II STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
5. Bapak Rahmad Budi Harto, M.M selaku Wakil Ketua III STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.
6. Bapak Kamaruzaman, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

7. Bapak Dr. Sukma Adi Perdana selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, pikiran serta memberikan arahan, nasehat dan bimbingan pada penyelesaian skripsi ini.

8. Bapak Sudanto, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk selalu mendidik, membimbing penulis selama perkuliahan, serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi.

9. Seluruh Dosen yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selama ini telah mengajar materi dengan ikhlas sehingga penulis banyak mendapatkan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.

10. Kepada teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah angkatan 3 tahun 2022. Penulis tidak dapat membalas apa yang telah mereka berikan, semoga Allah SWT memberikan balasan dan mencatat semua itu sebagai amal perbuatan yang mendapat pahala disisi-Nya.

penulis sadari apa yang telah penulis kerjakan ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, wawasan, serta maslahat bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Bintan 15 Juni 2026

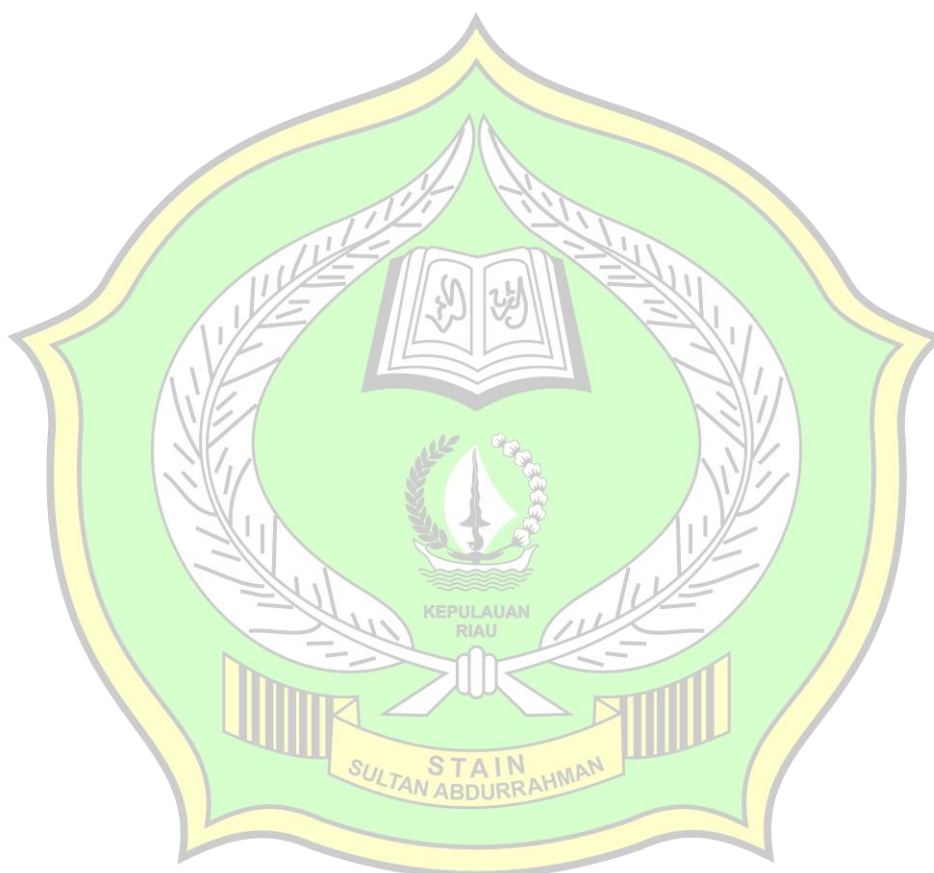
Penulis

Muhammad Hilal

22612052130

MOTTO

“Berusaha dengan sungguh-sungguh, berdoa dengan penuh keyakinan, dan bertawakal dengan sepenuh hati adalah kunci meraih keberhasilan”



KATA PERSEMBAHAN

Alhamulillahi Rabbil 'Aalamin, sujud setta syukur kepada Allah SWT.
Terimakasih atas karunia-Mu yang telah membetikan kemudahan setta kelancaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan

Pertama, Kepada Orang Tua Ayahanda Bahrum dan Ibunda Netty yang yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, serta motivasi yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Terima kasih atas segala perjuangan dan cinta yang telah diberikan.

Kedua, Kepada Adik dan Keluarga yang telah memberikan doa di setiap sholatnya, di setiap waktunya sehingga membuat penulis mampu menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

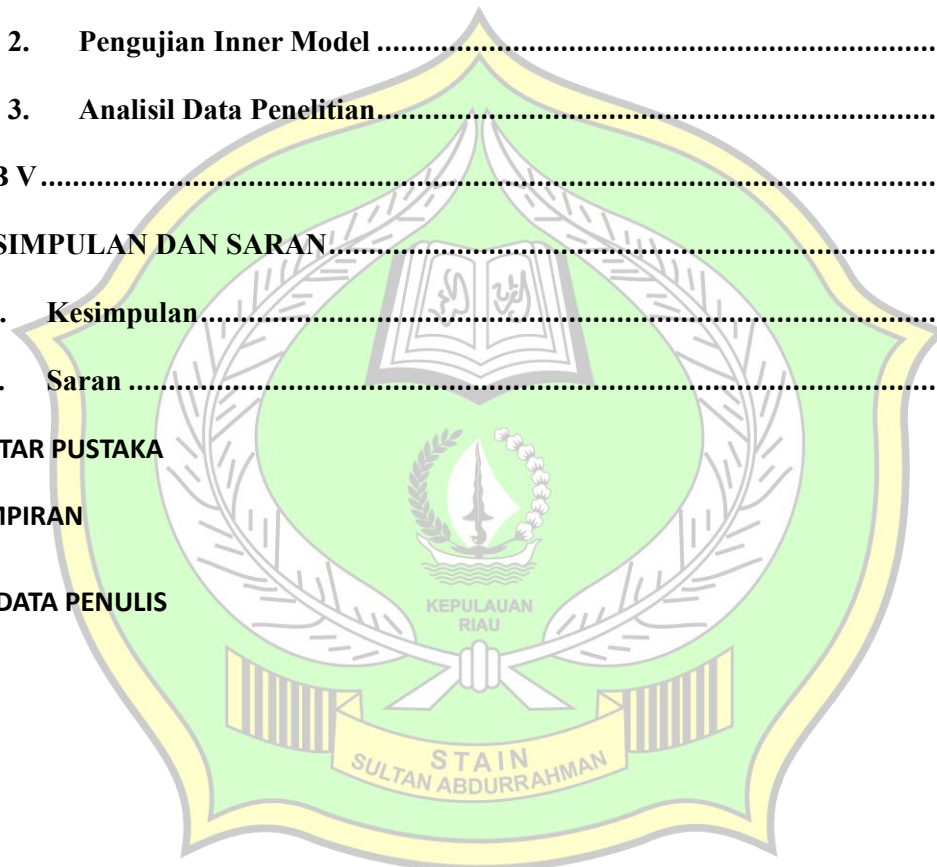


DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	v
FORM CEK PLAGIASI SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>.....	viii
PEDOMAN ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGATAR	xvii
MOTTO.....	xix
KATA PERSEMBAHAN.....	xx
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR TABEL.....	xxiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian	8
E. Kajian Terdahulu.....	9
F. Kerangka Teori.....	19
G. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II	21
KONSEP TEORITIS & OPRASIONAL VARIABEL.....	21

A. Kerangka Teori	21
1. Pengertian Sumber Daya Manusia.....	21
2. Gaya Kepemimpinan	22
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
4. Motivasi Kerja	25
5. Indikator Motivasi Kerja	26
B. Hipotesis	27
C. Operasional Variabel	28
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Populasi dan Sampel	33
C. Teknik Pengumpulan Data.....	34
D. Teknik Analisis Data	37
1) Uji Instrumen Penelitian.....	37
E. Uji Asumsi Klasik	38
1. Uji Normalitas	38
2. Uji Multikolinearitas.....	38
3. Uji Heteroskedastisitas.....	39
1. Uji Hipotesis	39
a. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	39
b. Uji Koefisien Determinasi (R)	40
c. Uji T (Parsial)	41
d. Uji F (Simultan)	41
BAB IV	42
PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	42

A.	Gambaran Umum Lokasi	42
1.	Sejarah Singkat PT Citra Anugrah Nana.....	42
2.	Visi PT Citra Anugrah Nana	43
3.	Misi PT Citra Anugrah Nana	43
B.	Penyajian Data Penelitian	43
a.	Gambaran Umum Responden.....	43
1.	Pengujian Outer Model.....	44
2.	Pengujian Inner Model	47
3.	Analisis Data Penelitian.....	48
BAB V		55
KESIMPULAN DAN SARAN		55
A.	Kesimpulan.....	55
B.	Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA PENULIS		



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Operasional variable.	28
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	35
Tabel 3. 2 Indikator Variabel	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Pengujian Outer Loading	44
Tabel 4. 3 Pengujian reabilitas dan validitas	45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)	46
Tabel 4. 5 Pengujian R-Square	47
Tabel 4. 6 Pengujian F-Square.....	47
Tabel 4. 7 Pengujian Path Coefficients	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, dunia bisnis menuntut kinerja karyawan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk tumbuh dan meningkatkan kinerja di lingkungan tempat mereka bekerja. Berbagai faktor memengaruhi keberhasilan bisnis, salah satunya sangat penting adalah sumber daya manusia karena mereka bertanggung jawab untuk menjalankan seluruh proses mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang memungkinkan mereka untuk memanfaatkan sumber daya lainnya dalam perusahaan atau organisasi¹.

Orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan sangat penting untuk keberhasilannya. Akibatnya, perusahaan harus membantu dan membimbing pekerjaanya ketika mereka menghadapi masalah. Studi ini menyelidiki alasan mengapa karyawan PT Citra Anugrah Nana mulai gagal. Karena pekerja yang menjalankan perusahaan, kinerjanya sangat bergantung pada pekerjaanya. Bisnis harus memiliki sesuatu yang unik yang membuat mereka tetap unggul untuk waktu yang lama jika mereka ingin benar-benar sukses di dunia yang keras².

¹ Rima Handayani and Harun Arrosid, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan', *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4.1 (2021), pp. 61–67.

² Nazhar Amin Firmansyah and Vera Maria, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE UNIVENUS SERANG', *JIP (Jurnal Inovasi Penelitian)*, 2.12 (2022), pp. 3841–48.

Berbicara tentang kepemimpinan adalah sesuatu yang sangat menarik dan seringkali menghasilkan berbagai pendapat dan diskusi tentang masalah ini. Salah satu alasan orang terus mempelajari kepemimpinan adalah posisi kepemimpinan yang strategis dan penting untuk mencapai misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan dan motivasi sangat terkait karena kepemimpinan sangat bergantung pada kekuatan seorang pemimpin dalam mendorong orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepemimpinan juga sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan motivasi pada semua orang di bawahnya, termasuk rekan kerjanya dan atasan mereka sendiri³.

Cara untuk mempengaruhi orang lain dalam dan di luar organisasi untuk mencapai tujuan adalah dengan kepemimpinan. Secara teori, pemimpin yang dianggap efektif memiliki karakteristik berikut: fisik, mental, kepribadian, dan perilaku; gaya kepemimpinan yang berfokus pada pekerjaan atau berorientasi pada karyawan; kepemimpinan yang bergantung pada situasi (termasuk model jalur tujuan dan kontingensi); dan sifat karismatik, transaksional, dan transformasional⁴.

Pemimpin memiliki pembawaan diri, karakteristik, dan kepribadian yang berbeda, yang dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan tempat mereka dibesarkan. Keistimewaan karakter tersebutlah yang menghasilkan berbagai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh setiap pemimpin. Secara khusus,

³ Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K. Lengkong, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.02 (2016), pp. 459–70.

⁴ Wahab, 'Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi', 2.5 (2024), pp. 454–60.

metode kepemimpinan adalah standar yang dipegang oleh seseorang untuk bertindak dalam upaya mengarahkan perbuatan orang lain agar sejalan dengan pandangannya.⁵

Motivasi adalah komponen yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering dianggap sebagai penggerak perilaku seseorang. Ada alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu biasanya berasal dari kebutuhan dan keinginan individu tersebut.⁶

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih efektif melakukan pekerjaan mereka. Apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan layanan yang baik. Akibatnya, kepuasan karyawan menjadi sangat penting bagi suatu perusahaan.⁷

Jika seorang karyawan merasa tidak didukung, tidak mendapat peluang, atau bekerja terlalu lama, hal itu akan menghambat semangat mereka untuk berhasil. Sebaliknya, karyawan yang melihat penghargaan akan membangun

⁵ Andi Abriani Ayu Sari and Nurman, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Niaga Semen', *Jurnal Riset Manajemen*, 3.1 (2025), p. 2025.

⁶ Rido Akbar, Acmad Fauzi, and Adela Rizkha, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.3 (2022), pp. 10–19, doi:10.69714/cyjyjs50.

⁷ Alfian Yanto, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PT . NUTRIFOOD DI SURABAYA INDIONESIA', 6 (2018).

suasana kerja yang efisien dan bersemangat untuk tetap di perusahaan dan melakukan yang terbaik.⁸

Seorang karyawan yang merasa dihargai akan menghasilkan suasana kerja yang efektif dan akan terdorong untuk tetap di perusahaan untuk mencapai hasil kerja terbaik mereka. Karyawan akan kehilangan semangat mereka untuk berhasil jika mereka tidak merasakan dukungan, tidak mendapatkan peluang, atau bekerja terlalu lama.⁹

Fenomena Di PT Citra Anugrah Nana, para pemimpin masih menggunakan pendekatan kepemimpinan mereka untuk mencapai target pekerjaan daripada memberikan perhatian kepada karyawan. Komunikasi sepihak membuat karyawan kurang terdorong dan tidak berusaha untuk menyelesaikan tugas mereka. Berkurangnya motivasi kerja berdampak negatif.

Pada kinerja karyawan yang belum mencapai potensi maksimal mereka serta mengalami penurunan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh rasa tidak dihargai dan ketidaknyamanan di tempat kerja. Situasi ini menunjukkan betapa pentingnya motivasi kerja untuk mengatasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan PT Citra Anugrah Nana.

Dengan mempertimbangkan kejadian di PT Citra Anugrah Nana dan penjelasan di atas, sangat menarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang

⁸ Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, and Ima Andriyani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2023), pp. 1087–94.

⁹ Al Hadj Muharom and Adhy Firdaus, 'Peran Dukungan Sosial Dalam Membangkitkan Semangat Kerja', *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 01.02 (2026), pp. 86–115.

bagaimana gaya kepemimpinan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Namun, harus diingat bahwa faktor lain, seperti kinerja dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, juga dapat berpengaruh.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa dua hal yang paling sering dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepemimpinan dan motivasi bekerja. Banyak penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat mereka untuk bekerja. Sebagai contoh, beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan.¹⁰

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih cenderung meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja karyawan daripada memeriksa pengaruh langsung.

Gaya kepemimpinan yang mengutamakan motivasi kerja. Banyak penelitian tersebut juga memilih subjek di bidang pendidikan, lembaga pemerintah, atau perusahaan besar, sehingga penelitian tersebut masih terbatas pada bisnis swasta dengan ukuran tertentu atau bisnis dengan fitur khusus PT Citra Anugrah Nana.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian masih sangat terbatas tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dalam perusahaan tertentu. Ini terutama berlaku untuk bisnis lokal milik swasta seperti PT Citra Anugrah Nana di Kota Batam. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memberikan bukti nyata tentang hubungan antara kedua variabel dalam

¹⁰ Bagus Margono, Iyak Solihat, and Kiryoto Sembiring, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Of Social Sciene Research*, 4 (2024), pp. 3562–71.

berbagai konteks organisasi. Itu juga akan memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja karyawan PT Citra Anugrah Nana di Kota Batam sangat penting karena kepemimpinan adalah komponen penting yang memengaruhi semangat, kesetiaan, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan memerlukan karyawan yang tidak hanya terampil tetapi juga berdedikasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan suasana kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengurangi konflik. Karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karena itu, kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan dapat benar-benar dipengaruhi oleh temuan ini.

B. Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana Kota Batam.
2. Kepemimpinan yang diteliti dibatasi pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan pimpinan langsung.
3. Motivasi kerja karyawan dibatasi pada motivasi kerja internal dan eksternal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

4. Responden penelitian dibatasi pada karyawan PT citra anugrah nana yang berstatus karyawan aktif.
5. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana?

D. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah tercantum adalah:

Untuk Melihat Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana

2. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teoritis

Penulis berharap penelitian ini mampu memberi suatu informasi mengenai bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana

b. Praktis

1) Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu membantu memberikan pengetahuan baru mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana.

2) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan fungsi yang nantinya akan menjadi sumber wawasan baru untuk calon penelitian berikutnya sehingga mampu dijadikan acuan penelitian oleh mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

3) Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca dan berguna untuk mengetahui maupun memahami apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT citra anugrah nana.

E. Kajian Terdahulu

1. Yusticia Ghea Fahira “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kariawan Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)¹¹

Pada saat ini persaingan bisnis merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan terutama dealer mobil. Salah satu aspek yang paling penting adalah sumber daya manusia, sehingga PT.Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor harus meningkatkan mulai dari aspek gaya kepemimpinan dan

¹¹ Yusticia Ghea Fahira, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor)’, 2022.

motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan karyawan PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode studi populasi atau sensus karena peneliti mengambil seluruh responden dengan total 31 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik SPSS versi 23 untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh dari hasil angket. Metode analisis dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji T, Uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (2) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (3) variabel gaya kepemimpinan

transformatif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian pada PT Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor terletak pada kajian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dalam konteks perusahaan. Kedua penelitian sama-sama menekankan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS.

Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel, objek penelitian, dan tujuan analisis. Penelitian pada PT Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, di mana kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Sementara itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel dependen, serta dilakukan pada PT Citra Anugrah Nana. Dengan demikian, penelitian ini tidak meneliti kinerja karyawan, melainkan lebih menekankan pada bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Nur Isma “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapeksindo”¹²

¹² Nur Isma Nur Isma, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapeksindo’ (STIE Muhammadiyah Jakarta, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan GAPEKSINDO. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan GAPEKSINDO yang berjumlah 35 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karena semua populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian ini bersifat kausal karena bermaksud mengungkap pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya semua data diwujudkan dalam angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Analisis data yang digunakan adalah Smart PLS 3.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta kepustakaan dengan mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui buku serta arsip relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu Asosiasi harus memperhatikan setidaknya gaya kepemimpinan agar lebih meningkatkan motivasi kerja serta kinerja karyawan untuk mencapai tujuan Asosiasi.

Persamaan antara penelitian pada karyawan GAPEKSINDO dengan penelitian ini terletak pada kajian mengenai peran gaya kepemimpinan dalam memengaruhi perilaku dan sikap kerja karyawan. Kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap aspek sumber daya manusia dalam organisasi. Selain itu, kedua penelitian menempatkan gaya kepemimpinan sebagai variabel penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada fokus variabel, objek penelitian, dan metode analisis data. Penelitian pada GAPEKSINDO menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta menggunakan analisis Smart PLS 3.0. Sementara itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel dependen, serta dilakukan pada PT Citra Anugrah Nana menggunakan metode analisis statistik yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Dengan demikian, penelitian ini tidak meneliti kinerja karyawan, melainkan lebih menekankan pada motivasi kerja sebagai dampak dari penerapan gaya kepemimpinan.

3. Andi Abriani Ayu Sari, Nurma, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen¹³

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Barakah Niaga Semen. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti berjumlah 30 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana, menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk menganalisis data yang diperoleh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya

¹³ Sari and Nurman.

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 55,4% menunjukkan bahwa 44,6% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Sementara itu, sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan guna meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Studi ini juga memberikan wawasan bagi manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang ada, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Persamaan antara penelitian pada PT Barakah Niaga Semen dengan penelitian ini terletak pada kesamaan fokus variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Kedua penelitian sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Selain itu, kedua penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian, karakteristik responden, serta konteks perusahaan yang diteliti. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT Barakah Niaga Semen dengan jumlah

responden sebanyak 30 karyawan dan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada PT Citra Anugrah Nana dengan karakteristik karyawan dan kondisi organisasi yang berbeda, sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih spesifik sesuai dengan konteks perusahaan yang diteliti serta memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

4. Reza Valentino Siahaan, Jumjuma “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Penuh Rezeki Organizer (Indopor) Medan¹⁴

Pemimpin di perusahaan memiliki peran penting dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya. Pemimpin pada dasarnya memiliki gaya kepemimpinan tertentu untuk memengaruhi karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin di dalam perusahaan merupakan salah satu pemicu bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika motivasi yang diberikan kurang, produktivitas kerja karyawan juga akan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indonesia Full Rezeki. Populasi penelitian ini berjumlah 80 orang dan sampel yang digunakan adalah 80 responden (jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang didistribusikan dalam bentuk Google Forms melalui media sosial dan melalui studi literatur dalam bentuk data primer dan sekunder.

¹⁴ Reza Valentino Siahaan and Jumjuma, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Indonesia Penuh Rezeki Organizer Indopor’, *Abdimas Indonesia Journal*, 5 (2025), pp. 29–42, doi:10.59525/aij.v5i1.575.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang meliputi pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan suportif tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh dan tidak signifikan, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan, secara keseluruhan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian dari uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan antara penelitian pada PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer (Indopor) Medan dengan penelitian ini terletak pada kesamaan fokus penelitian, yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Kedua penelitian sama-sama menempatkan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner serta bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian, jumlah responden, serta pendekatan gaya kepemimpinan yang

dianalisis. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT Indonesia Penuh Rezeki Organizer (Indopor) Medan dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan dan mengkaji beberapa tipe gaya kepemimpinan, yaitu direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada PT Citra Anugrah Nana dengan karakteristik organisasi dan karyawan yang berbeda serta tidak memfokuskan pada klasifikasi gaya kepemimpinan tertentu, melainkan menilai gaya kepemimpinan secara umum terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dan memperkaya kajian empiris terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Merlin Nadia, Afrizal “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis¹⁵

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seseorang berdasarkan apa yang mereka persepsikan. Padahal faktor terpenting yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu disebut motivasi. Seringkali terjadi permasalahan dalam perusahaan yaitu adanya kesenjangan hubungan antara manajer dan karyawan yang dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi antara manajer dan karyawan sehingga mengurangi efisiensi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

¹⁵ Merlin Madia and Afrizal, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis’, 113, pp. 34–42.

motivasi kerja karyawan di PT. Deli Sejahtera Sejahtera Kerajaan Bengkulu Abadi.

Data primer dan data sekunder digunakan dalam penelitian ini. Pada saat yang sama dilakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, dokumentasi, wawancara dan observasi. Langkah selanjutnya adalah pengelompokan berdasarkan jenis kemudian hubungan berdasarkan teori untuk menarik kesimpulan. Dari hasil uji t Gaya Kepemimpinan (X) dengan nilai $\text{sig.} = 0,198 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (sendiri – sendiri) terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkulu.

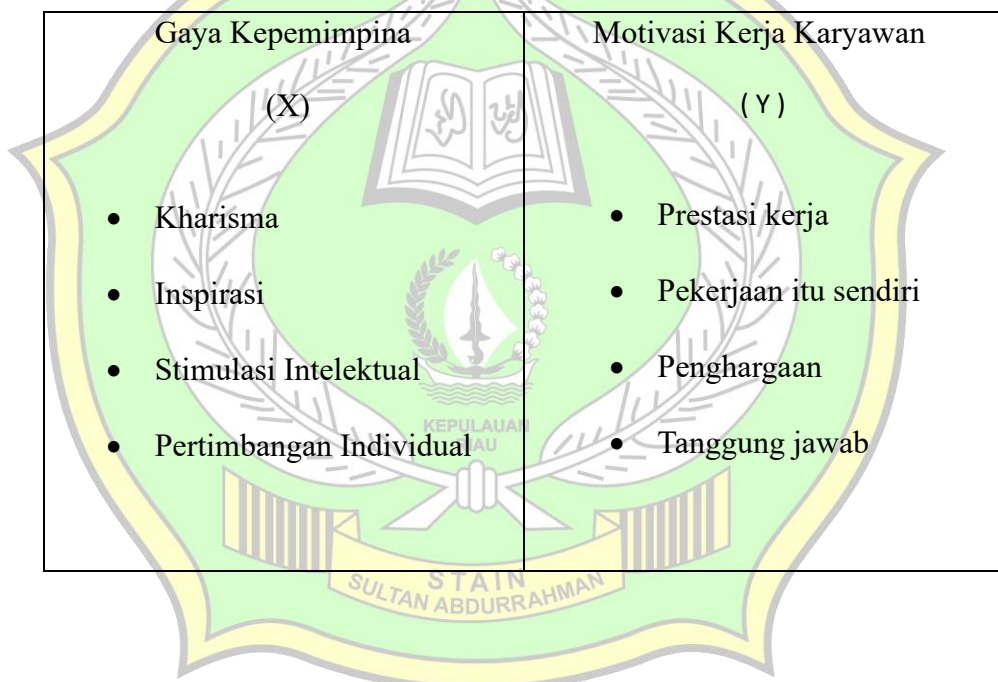
Persamaan antara penelitian pada PT Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkulu dengan penelitian ini terletak pada kesamaan fokus penelitian, yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Kedua penelitian sama-sama menempatkan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen, serta dilakukan dalam konteks organisasi perusahaan. Selain itu, kedua penelitian bertujuan untuk memahami peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan.

Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada hasil penelitian, objek penelitian, dan pendekatan analisis. Penelitian pada PT Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

motivasi kerja karyawan. Sementara itu, penelitian ini dilakukan pada PT Citra Anugrah Nana dengan karakteristik organisasi yang berbeda dan bertujuan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan penelitian ini lebih difokuskan pada pengukuran persepsi karyawan melalui kuesioner sebagai instrumen utama penelitian.

F. Kerangka Teori

Gambar 1.1 Kerangka Teori



G. Sistematika Pembahasan

Sistematik Pembahasan Sebagai gambar penelitian untuk mempermudah mengetahui pembahasan yang sangat singkat. Sistematik pada penelitian ini sebagai berikut:¹⁶

Bab I Pendahuluan, berisi gambar umum penulisan yang meliputi latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, kajian terdahulu , kerangka teori dan sistematik pembahasan.

Bab II Konsep teoritis dan operasional, akan difokuskan pada pemaparan berbagai konsep toritis yang memfokuskan kepada hasil dan teori.

Bab III Metodologi penelitian memaparkan metode penelitan yang meliputi desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik penyajian data, dan Teknik analisis data.

Bab IV penyajian dan analisi data, menyajikan hasil data yang di peroleh dari melakukan olah data dengan beberapa metode pengujian. Hasil dari olah data data data akan menjadi jawaban dari rumusan masalah penelitian. Penyajian data analisis data meliputi data-data yang diperoleh setelah penelitian yang meliputi tujuan umum lokasi, dari hasil olah data.

Bab V penutupan,menyajikan suatu Kesimpulan dari hasil analisis data yang terdapat pada bab sebelumnya dan saran-saran agar kajain ini dapat diteliti lebih lanjut.

¹⁶ Tim Penyusun, Buku Pedoman, and Penulisan Skripsi, 'STAIN SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU STAIN SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU Buku Pedoman Penulisan Skripsi STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau', 2022.

DAFTAR PUSTAKA

Andi Abriani Ayu Sari and Nurman, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Niaga Semen', Jurnal Riset Manajemen, 3.1 (2025), p. 2025.

Alfian Yanto, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD DI SURABAYA INDIONESIA', 6 (2018).

Al Hadj Muharom and Adhy Firdaus, 'Peran Dukungan Sosial Dalam Membangkitkan Semangat Kerja', Jurnal Penelitian Mahasiswa, 01.02 (2026), pp. 86–115

Auvi Diyanati, Mengelola Talenta and Untuk Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Akbar Asfihan, "Uji Asumsi Klasik: Jenis-Jenis Uji Asumsi Klasik," Fe Unisma, July (2021) 1-AJAR DOSEN/EKOMETRIK/AriRiz/MA

Bagus Margono, Iyak Solihat, and Kiryoto Sembiring, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Journal Of Social Sciene Research, 4 (2024), pp. 3562–71.

Ghozali, Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10, h. 4.

Humaidi, pengaruh kpemimpinan transfomasional komitmen organisai dan motivasi kerja, ed. by Muhammad Noor Ilmi (CV El Publisher, 2024).

Humaidi. Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja, Ed. By Muhammad Noor Ilmi (CV El Publisher, 2024)

Jelita Caroline Inaray, Olivia S. Nelwan, and Victor P.K. Lengkong, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AMANAH FINANCE DI MANADO', Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16.02 (2016), pp. 459–70.

Karimuddin Abdullah and others, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022, h.29

Merlin Madia and Afrizal, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis', 113, pp. 34–42.

M.M. Suwanto, S.E, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in Corporate Sustainability-A New Paradigm, 2021, XXXII, 56–71

M Dr. Ahmad Azmy M, Teori Dan Dasar Kepemimpinan.

Muhammad Yusuf dan Lukman Daris, Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi Dalam Bidang Perikanan (Bogor: IPB Press, 2018).

Nazhar Amin Firmansyah and Vera Maria, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE UNIVENUS SERANG', JIP (Jurnal Inovasi Penelitian), 2.12 (2022), pp. 3841–48.

Nuri Annisa Fitri, Hisbullah Basri, and Ima Andriyani, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2023), pp. 1087–94.

Nur Isma Nur Isma, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gapeksindo' (STIE Muhammadiyah Jakarta, 2020).

Nurgianto, "Metode Penelitian," Unikom (2017): 1-23.

Qs. Ali Imran (3) : 159.

QS. At- Taubah Ayat 105 : Arab, Latin, Terjemah

Rima Handayani and Harun Arrosid, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan', *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4.1 (2021), pp. 61–67.

Rido Akbar, Acmad Fauzi, and Adela Rizkha, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.3 (2022), pp. 10–19, doi:10.69714/cyjyjs50

Reza Valentino Siahaan and Jumjuma, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT . Indonesia Penuh Rezeki Organizer Indopor', *Abdimas Indonesia Journal*, 5 (2025), pp. 29–42, doi:10.59525/aij.v5i1.575.

Rubi Babullah, 'Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya', *Jurnal Arjuna*, 2.4 (2024).

Ramiati, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Motivasi Kerja Dan Kompensasi, ed.
by Honorata Ratnawati Dwi Putranti, doi:RAMIATI.

Sari and Nurman.

Shihab. M. Qura ish Tafsir Al Mishbah: pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an M.
Quraish Shihab Jakarta: Lentera Hati, 2002. 15 vol.; 24 cm. Surah At-
Taubah 105-703

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. 2017, h. 119.
Iskandar, Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kuantitatif Dan
Kualitatif)

Sagryano, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. h. 208

Tim Penyusun, Buku Pedoman, and Penulisan Skripsi, 'STAIN SULTAN
ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU STAIN SULTAN
ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU Buku Pedoman Penulisan
Skripsi STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau', 2022.

Wahab, 'Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi', 2.5 (2024), pp. 454–60.

Wardana, Pengantar Aplikasi SPSS Versi 20, n.d.

Yusticia Ghea Fahira, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber
Trada Mobilindo Mazda Bogor)', 2022.