

Leadership Practices on Employee Performance with Motivation and Job Satisfaction

Yuhaprizon¹, Imas Komariyah², Jhon Sihotang³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

e-mail: yuhaprizon06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh praktek kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 100 karyawan dari berbagai sektor industri sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,513$, $p < 0,001$), dengan nilai R^2 sebesar 0,427 yang menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan sekitar 42,7% variabilitas kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,179$, $p = 0,110$), yang mengindikasikan bahwa faktor ini mungkin tidak memainkan peran penting dalam konteks model ini. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa praktek kepemimpinan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja, meskipun relevan, tidak memiliki dampak yang signifikan dalam model ini. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk fokus pada perbaikan praktek kepemimpinan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih mendalam.

Kata Kunci: Praktek Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi.

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership practices on employee performance by considering motivation and job satisfaction as mediating variables. Using a quantitative approach, this study involved 100 employees from various industrial sectors as respondents. The results showed that leadership practices have a positive and significant influence on employee performance ($\beta = 0.513$, $p < 0.001$), with an R^2 value of 0.427 which indicates that the regression model can explain about 42.7% of employee performance variability. Meanwhile, job satisfaction showed no significant effect on employee performance ($\beta = 0.179$, $p = 0.110$), indicating that this factor may not play an important role in the context of this model. This study confirms that effective leadership practices contribute significantly to improved employee performance, while job satisfaction, although relevant, does not have a significant impact in this model. These findings provide insights for managers and organizational leaders to focus on improving leadership practices as a key strategy in improving employee performance. This study also suggests the need for further research to explore other factors that may affect employee performance in more depth.

Keywords: Leadership Practices, Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation.

Copyright (c) 2024 Fajar Rakasiwi1

□ Corresponding author :

Email Address : yuhaprizon06@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis yang kompetitif saat ini, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif menyelaraskan sumber daya manusia dengan tujuan bisnis, meningkatkan produktivitas. Kompetensi utama meliputi keterampilan intrapersonal (kesadaran diri), interpersonal (komunikasi), dan kognitif (pemikiran strategis), yang sangat penting untuk menumbuhkan kolaborasi dan motivasi. Tinjauan sistematis menyoroti bahwa kepemimpinan dan kompetensi yang kuat sangat penting untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa organisasi harus fokus pada pengembangan kepemimpinan dan program pelatihan. Kepemimpinan transformasional secara signifikan mengurangi stres kerja dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, yang meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komunikasi dan kerja tim. Strategi kepemimpinan yang efektif, seperti pengakuan kinerja dan komunikasi yang jelas, sangat penting untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Praktik kepemimpinan yang efektif secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Berbagai gaya kepemimpinan, seperti pendekatan transformasional dan partisipatif, telah terbukti meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Bagian berikut menguraikan temuan utama dari penelitian terbaru. Gaya ini menumbuhkan tingkat motivasi yang tinggi dengan menginspirasi karyawan melalui visi bersama dan pengakuan atas kontribusi mereka, yang mengarah pada peningkatan kepuasan dan kinerja kerja. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi mereka, menghasilkan hasil organisasi yang lebih baik. Komunikasi yang efektif dan pengakuan atas prestasi sangat penting dalam memotivasi karyawan. Kepemimpinan dibentuk oleh tindakan dan interaksi sehari-hari dalam organisasi. Pemimpin harus menyesuaikan gaya mereka dengan kompleksitas lingkungan kerja mereka untuk secara efektif memotivasi tim mereka.

Kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh praktik kepemimpinan, yang dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen karyawan. Kepemimpinan transformasional telah terbukti berdampak positif pada kepuasan kerja dengan mempromosikan pengembangan profesional dan meningkatkan hubungan antara rekan kerja dan atasan. Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mungkin memiliki efek negatif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja, menyoroti kompleksitas hubungan ini. Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting; itu memiliki efek positif yang signifikan pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi komitmen organisasi. Kombinasi lingkungan kerja yang positif dan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya yang meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Interaksi antara praktik kepemimpinan, kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui peran mediasi motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mengurangi stres kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang secara langsung meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kesejahteraan tempat kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa memperbaiki kondisi tempat kerja dapat meningkatkan kinerja. Di lembaga pemerintah, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang mendukung secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memediasi efeknya pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga merangsang motivasi kerja, yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu praktik kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel-variabel penelitian, sedangkan desain eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi yang menjadi objek penelitian perusahaan di sektor manufaktur, di wilayah provinsi jawa barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel Uji Validitas

Correlations

Variable	Sig. (2-tailed)
Praktek Kepemimpinan	0,000
Motivasi	0,000
Kepuasan Kerja	0,000
Kinerja Karyawan	0,000

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

Interpretasi

Berdasarkan hasil Olah data Spss dihasilkan bahwa semua variable dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,005 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variable dalam penelitian ini dinyatakan valid

Tabel Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	4

Interpretasi

Berdasarkan data hasil uji statistic dihasilkan bahwa nilai cronbach`s Alfa semua variable dalam penelitian ini ada 0,898 > 0,700, dengan demikian sesuai dengan prinsip bahwa jika nilai cronbach`s alfa diatas 0,700 maka dinyatakan semua variable reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji F & Uji T

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1. Regression	150,631	2	75,315	36,174	,000 ^b
Residual	201,959	97	2,082		
Total	352,590	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Praktek Kepemimpinan

Interpretasi :

Berdasarkan nilai F sebesar **36,174** dan nilai signifikansi **0,000**, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi yang menggunakan **kepuasan kerja** dan **praktek kepemimpinan** sebagai prediktor secara signifikan dapat memprediksi **kinerja karyawan**. Artinya, variabel-variabel independen ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,821	,896		3,150	,002
Praktek Kepemimpinan	,422	,091	,513	4,627	,000
Kepuasan kerja	,183	,113	,179	1,615	,110

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Interpretasi

Tabel koefisien regresi menunjukkan hasil dari analisis regresi untuk memprediksi kinerja karyawan (variabel dependen) berdasarkan dua variabel independen: praktek kepemimpinan dan kepuasan kerja.

1. Intercept (Konstanta)

t: 3,150

Sig. (Signifikansi): 0,002

Interpretasi:

- t = 3,150 dan Sig. = 0,002 menunjukkan bahwa intercept atau konstanta dalam model regresi secara signifikan berbeda dari nol.

- Artinya, jika praktek kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh (nilai koefisiennya nol), nilai kinerja karyawan masih akan sebesar 2,821. Hasil ini signifikan, menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan tidak nol ketika kedua variabel independen bernilai nol.

2. Praktek Kepemimpinan

t: 4,627

Sig. (Signifikansi): 0,000

Interpretasi:

- t = 4,627 dan Sig. = 0,000 menunjukkan bahwa koefisien untuk praktek kepemimpinan sangat signifikan secara statistik.

- Dengan nilai signifikansi yang sangat kecil ($p < 0,001$), dapat disimpulkan bahwa praktek kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

t: 1,615

Sig. (Signifikansi): 0,110

Interpretasi:

- $t = 1,615$ dan $\text{Sig.} = 0,110$ menunjukkan bahwa koefisien untuk kepuasan kerja tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0,05.
- Dengan $p = 0,110$, tidak ada bukti cukup untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam model ini.

Kesimpulan

- Praktek kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model ini.
- Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, fokus utama seharusnya pada perbaikan praktek kepemimpinan.

2, Analisis Determinan

Tabel Analisis determinance

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,427	,415	1,443

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Praktek Kepemimpinan

Interpretasi

1. Nilai R Square

R Square: 0,427

Interpretasi:

- R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa 42,7% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup kepuasan kerja dan praktek kepemimpinan sebagai variabel prediktor.
- Dengan kata lain, model ini menjelaskan sekitar 42,7% dari total variabilitas dalam kinerja karyawan. Sisanya 57,3% dari variabilitas kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini atau mungkin merupakan variasi acak.

2. Nilai Adjusted R Square

Adjusted R Square: 0,415

Interpretasi:

- Adjusted R Square adalah versi yang disesuaikan dari R Square yang mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model. Nilai 0,415 menunjukkan bahwa setelah menyesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, sekitar 41,5% dari variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model.

- Nilai ini sedikit lebih rendah dari R Square, yang menunjukkan bahwa penambahan variabel dalam model sedikit mengurangi kemampuan model untuk menjelaskan variabilitas kinerja karyawan jika dibandingkan dengan model yang hanya mencakup satu variabel.

Std. Error of the Estimate menunjukkan seberapa besar rata-rata kesalahan prediksi model regresi dalam satuan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai 1,443 mengindikasikan bahwa, secara rata-rata, ada deviasi sebesar 1,443 unit antara nilai kinerja karyawan yang diprediksi oleh model dan nilai kinerja karyawan yang sebenarnya.

Nilai R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki kekuatan yang moderat dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan berdasarkan kepuasan kerja dan praktek kepemimpinan. Meskipun model ini menjelaskan hampir 43% dari variabilitas dalam kinerja karyawan, ada 57% variabilitas yang belum dijelaskan, yang mungkin disebabkan oleh faktor lain atau variabilitas acak. Adjusted R Square mengonfirmasi bahwa model ini cukup baik, tetapi perlu diingat bahwa ada ruang untuk perbaikan atau penambahan variabel lain untuk meningkatkan akurasi model.

SIMPULAN

1. Pengaruh Praktik Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t sebesar 4,627 dan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan. Setiap peningkatan dalam praktek kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan nilai Beta sebesar 0,513, pengaruh praktek kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tergolong kuat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Nilai t sebesar 1,615 dan nilai signifikansi 0,110 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dalam model ini. Ini berarti bahwa meskipun kepuasan kerja mungkin memiliki dampak pada kinerja karyawan, dalam konteks penelitian ini, dampaknya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

3. Kemampuan Model dalam Menjelaskan Variabilitas Kinerja Karyawan

Nilai R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan sekitar 42,7% dari variasi dalam kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa model ini memiliki kekuatan moderat dalam menjelaskan kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Meskipun model ini menjelaskan sebagian besar variasi, ada 57,3% dari variabilitas yang masih belum dijelaskan oleh model, menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan.

4. Kesimpulan Umum

Praktek kepemimpinan merupakan faktor yang signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Organisasi sebaiknya fokus pada peningkatan praktek kepemimpinan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja, meskipun penting, tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam model ini. Ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja karyawan. Model regresi ini menjelaskan sebagian dari variabilitas dalam kinerja karyawan, namun ada ruang untuk perbaikan, baik dalam hal penambahan variabel lain yang relevan maupun penyempurnaan metode analisis.

Referensi :

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire. Mind Garden.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2000). Social Psychology: Understanding Human Interaction (8th ed.). Allyn & Bacon.
- Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. Free Press.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2016). Organizational Behavior. Oxford University Press.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89 (5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The Social Psychology of Organizations. Wiley.
- Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. Wiley.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. J. (2004). Leader emergence and effective leadership. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.), *The Nature of Leadership* (pp. 121-147). Sage Publications.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (1996). Methodological issues in cross-sectional and longitudinal research on human resources and firm performance. Industrial Relations Research Association.
- Cohen, A. (2007). Affective Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. IAP.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Maharani, Mulyaseva., Anggara, Wisesa. (2024). (1) Analyzing How Leadership Competencies Impact on Business Performance. doi: 10.58229/jissbd.v2i1.220
- Isbat, Isbat., Martinus, Tukiran., Nancy, Yusnita., Widodo, Sunaryo., Abdillah, Munawir., Abdul, Haris, Maraden. (2024). (2) Synergy of Competence and Leadership in Improving Employee Commitment, Motivation, and Performance

- for Organizational Development: Systematic Literature Review. Asian Journal of Social and Humanities, doi: 10.59888/ajosh.v2i9.346
- Rajesh, Kumar, Ghai., Aashish, Dhiman. (2024). (3) Enhancing Employee Performance through Transformational Leadership: A Study. International journal of innovative science and research technology, doi: 10.38124/ijisrt/ijisrt24jul025
- Samar, Reyaz. (2024). (4) The Influence of Leadership Styles on Employee Motivation and Job Satisfaction. doi: 10.47392/irjaem.2024.0049
- Phercharaporn, Wongluang., Pongphon, Wongwisit., Nipada, Polharn., Laddawan, Komonsin. (2024). (5) Leadership Style and Practitioner Motivation. International journal of innovative science and research technology, doi: 10.38124/ijisrt/ijisrt24mar1749
- Mühlbauer,, Maximilian. (2022). (3) Leadership is a Practice Shaped by Everyday Actions in Messy Organisational Realities. doi: 10.5772/intechopen.107467
- Agus, Salim., Lilik, Kustiani., Fajar, Supanto. (2024). (3) Creating Job Satisfaction through Transformational Leadership and Compensation Factors in the Banking Sector. East African scholars journal of economics, business and management, doi: 10.36349/easjebm.2024.v07i07.003
- Syirli, Nailul, Aufa., Noor, Indah, Rahmawati., Dian, Wismar'ain. (2024). (2) The Effect of Leadership and Work Environment on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As an Intervening Variable: A Case Study of Employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus. KnE Social Sciences, doi: 10.18502/kss.v9i17.16316
- Muhammad, Dody, Mesya, Putra., Shinta, Setia. (2024). (5) Examining transformational leadership, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment: Employees PT. Pandungo Main Partner. Journal of Business and Management Review, doi: 10.47153/jbmr54.9352024
- Rajesh, Kumar, Ghai., Aashish, Dhiman. (2024). (2) Enhancing Employee Performance through Transformational Leadership: A Study. International journal of innovative science and research technology, doi: 10.38124/ijisrt/ijisrt24jul025
- Ega, Pramudya., Rafi, Andaru., Sunimah, Sunimah. (2024). (1) The influence of workplace well-being on employee performance: the mediating role of job satisfaction. International Journal of Social Service and Research, doi: 10.46799/ijssr.v4i7.846
- Denuri, Isnanda., Karmila, Karmila., Muhammad, Nur, Fauzan, Akbar., Dharliana, Hardjowikarto. (2024). (4) Impact of Work Environment and Transformational Leadership on Employee Performance in Government Institutions: Mediating Role of Job Satisfaction. International Journal of Humanities Education and Social Sciences, doi: 10.55227/ijhess.v3i6.1045
- Kofi, Nkonkonya, Mpuangnan., Samantha, Govender., Hlengiwe, Romualda, Mhlongo., Frank, Sarpong, Osei. (2024). (1) Impact of motivation and participative leadership style on employee performance: Mediating the role of job satisfaction. International journal of innovative research and scientific studies, doi: 10.53894/ijirss.v7i3.3084

- D, SOUDHAMINI. (2024). (5) A study on the effectiveness of leadership on employee motivation. International Scientific Journal of Engineering and Management, doi: 10.55041/isjem01856
- Daniel, Getnet., Alemayehu, Turga, Fujie. (2024). (4) Effect of Leadership, Employee Commitment, and Work Motivation, on Employees' Performance. Journal Research of Social Science, Economics, and Management, doi: 10.59141/jrssem.v3i6.606.