

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Imam Syafi'i Brebes

Ridhonisaa' Dwi Sekar
Wangi¹
Mirza Anindya
Pangestika²

STIES Putera Bangsa Tegal,
Indonesia

ridhonisaa09@gmail.com¹,
mirzaanindya17@gmail.com²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang optimal berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga Imam Syafi'i Brebes. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan aktif di lembaga tersebut. Teknik analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS dengan model analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 26,8% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 73,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Di antara ketiga variabel yang diuji, kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan penguatan pada motivasi kerja dan gaya kepemimpinan serta pentingnya kepuasan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Kata Kunci:

Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi

Abstract

Human resources are strategic elements that determine the success of an organization in achieving predetermined goals. Optimal employee performance plays an important role in increasing the effectiveness and productivity of the institution. This study aims to analyze the influence of leadership style, job satisfaction, and motivation on employee performance at the Imam Syafi'i Brebes institution. The research approach used is a quantitative approach with a survey method. Data was collected through the distribution of questionnaires to 55 respondents who were active employees at the institution. The data analysis technique used SPSS software with a multiple linear regression analysis model. Hypothesis testing was carried out through t-test and F-test to test the significance of the influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the study show that leadership style, job satisfaction, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, the variables of leadership style and motivation do not have a significant effect on employee performance while job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance. Leadership variables, job satisfaction, and motivation together were able to explain 26.8% of the variation in employee performance, while the remaining 73.2% were influenced by other factors outside the research model. Among the three variables tested, job satisfaction was the most dominant factor in improving employee performance. These findings indicate that there is a need to increase the strengthening of work motivation and leadership style as well as the importance of job satisfaction as a strategy to improve the performance of human resources in educational institutions.

Key Word:

Performance, Leadership Style, Job Satisfaction, Motivation

Information Production:

© 2025 by the authors of this article. This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)



PENDAHULUAN

Karena berdampak langsung pada daya saing dan kinerja organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik, di samping memiliki teknologi dan metode kerja yang efektif. Kinerja karyawan, menurut Chairunnisah dkk. (2021), merupakan

cerminan seberapa baik seseorang mampu memenuhi tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, baik di sektor komersial maupun di organisasi sosial dan pendidikan, peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama dari inisiatif pengembangan organisasi.

Kepemimpinan merupakan penentu signifikan kinerja karyawan. Dalam hal membimbing, menginspirasi, dan menciptakan suasana kerja yang positif, peran pemimpin sangatlah penting secara strategis. Menurut Harsoyo (2022), teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dapat mendorong perubahan konstruktif dengan menginspirasi orang lain, memberi contoh, dan memberikan visi. Pemimpin yang efektif menginspirasi dan menumbuhkan semangat kerja staf, selain mengelolanya. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Hendri dan Kirana (2021) dan Erri dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong disiplin, kepercayaan, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Selain kepemimpinan, kebahagiaan kerja memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Ketika karyawan bahagia dengan posisinya, mereka akan lebih berdedikasi dan antusias terhadap pekerjaannya. Menurut Agustine dkk. (2022), kebahagiaan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja; karyawan yang merasa dihargai dan nyaman di tempat kerja lebih bersemangat dengan apa yang mereka lakukan. Menurut penelitian Paparang dkk. (2021), efektivitas dan produktivitas kerja berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja. Bahkan, di perusahaan yang dibangun atas dasar kerja sama dan nilai-nilai bersama, kebahagiaan kerja dapat memperkuat dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Marlius dan Melaguci, 2024).

Motivasi kerja merupakan elemen lain. Ini mencakup insentif ekstrinsik, seperti penghargaan dan gaji, serta motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk berprestasi dan bertanggung jawab. Menurut Dahlia dan Fadli (2022), perilaku karyawan sebagian besar didorong oleh insentif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan kinerja secara berkelanjutan, menurut Umar dan Norawati (2022). Melalui fungsi mediasi kepuasan kerja, penelitian Fenny dan Setyawan (2024) lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Masih terdapat defisit studi di berbagai konteks organisasi, meskipun banyak studi sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, serta kepemimpinan dan kinerja karyawan. Beberapa studi (Erri dkk., 2021; Agustine dkk., 2022; Dahlia & Fadli, 2022) mengidentifikasi dampak substansial antara variabel-variabel ini, sementara studi lainnya (Sinambela & Lestari, 2022) menunjukkan hasil yang tidak konsisten, tergantung pada budaya organisasi dan karakteristik institusi. Mengingat lembaga keagamaan dan pendidikan Islam memiliki budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan motif yang berbeda dibandingkan perusahaan korporat konvensional, hal ini menekankan perlunya penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Sebagai lembaga pendidikan berlandaskan Islam, Institut Imam Syafi'i Brebes berfokus pada dakwah, pengabdian, dan pembinaan sumber daya manusia yang religius. Namun, seperti bisnis lainnya, lembaga ini juga menghadapi kesulitan dalam menjaga disiplin, motivasi, dan kinerja stafnya secara konsisten. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Institut Imam Syafi'i Brebes dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Temuan ini diharapkan dapat memajukan ilmu manajemen sumber daya manusia secara teoritis dan praktis membantu organisasi dalam menciptakan metode motivasi dan gaya kepemimpinan yang akan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam memenuhi tugasnya berdasarkan bakat, kompetensi, dan dorongan yang dimilikinya dikenal sebagai kinerja karyawan. Menurut Chairunnisah dkk. (2021), kemampuan individu untuk memenuhi standar dan target perusahaan secara efektif dan efisien tercermin dalam kinerja karyawannya. Kinerja juga mengukur seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kebahagiaan kerja merupakan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Sinambela dan Lestari (2022), kepemimpinan yang efektif dan suasana kerja yang positif dapat meningkatkan keterampilan dan hasil kerja karyawan. Sementara itu, kesenangan kerja berfungsi sebagai komponen psikologis yang memperkuat dedikasi dan mendorong kinerja yang lebih baik, menurut Agustine dkk.

(2022). Volume produksi kerja hanyalah salah satu faktor yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan; faktor lainnya meliputi kualitas, disiplin, akuntabilitas, dan kerja sama tim. Oleh karena itu, kombinasi elemen eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja organisasi serta elemen internal seperti motivasi dan kepuasan kerja menghasilkan kinerja karyawan yang efektif.

Gaya Kepemimpinan

Kemampuan untuk membujuk, membimbing, dan menginspirasi orang lain agar dengan sukarela berjuang mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai kepemimpinan. Menurut Harsoyo (2022), kepemimpinan transformasional, yang pertama kali dikemukakan oleh Bernard M. Bass, menyoroti pentingnya pemimpin dalam menginspirasi, menjadi teladan, dan memotivasi pengikut secara moral untuk berkinerja lebih baik. Penelitian oleh Erri dkk. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan kepercayaan, tanggung jawab, dan keterlibatan kerja. Hendri dan Kirana (2021) mendukung hal ini dengan menemukan bahwa pemimpin yang dapat memodifikasi pendekatan mereka agar sesuai dengan kebutuhan karyawannya dapat mendorong loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Marlius dan Melaguci (2024) menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang kooperatif dan efektif selain berdampak pada peningkatan motivasi karyawan. Dengan demikian, para pemimpin perlu menyusun rencana untuk mencapai tujuan mereka dan menentukan gaya kepemimpinan yang berfokus pada komunikasi, pertumbuhan spiritual, dan nilai-nilai keteladanan sangat penting untuk menciptakan budaya tempat kerja yang damai dan berintegritas tinggi di lembaga pendidikan Islam seperti Imam Syafi'i Brebes.

Kepuasan Kerja

Evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau keseluruhan pengalaman kerja menentukan tingkat kepuasan kerja mereka, yang merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif. Menurut Agustine dkk. (2022), kepuasan kerja terjadi ketika harapan karyawan dan kondisi kerja nyata seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan organisasi selaras. Paparang dkk. (2021) menyatakan bahwa kebahagiaan kerja memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja karyawan karena pekerja yang puas lebih berdedikasi, antusias, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Menurut penelitian Fenny dan Setyawan (2024), kepuasan kerja memainkan fungsi mediasi yang signifikan dalam meningkatkan hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi serta gaya kepemimpinan. Selain itu, Marlius dan Melaguci (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang dapat mendorong rasa penghargaan dan pengakuan dalam organisasi, berdampak pada kepuasan kerja di samping elemen eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja. Akibatnya, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi taktik utama yang digunakan oleh bisnis untuk mencapai kinerja puncak dan menurunkan tingkat atrisi.

Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi, menurut Dahlia dan Fadli (2022), adalah kekuatan yang menginspirasi semangat dan dorongan untuk bekerja secara efisien dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang bermotivasi tinggi cenderung lebih konsisten dan terkonsentrasi dalam pekerjaannya. Umar dan Norawati (2022) menyatakan bahwa peningkatan komitmen dan kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja. Komitmen dan akuntabilitas yang lebih besar terhadap tugas akan ditunjukkan oleh anggota staf yang termotivasi. Selain itu, motivasi dapat meningkatkan dampak kepemimpinan terhadap kinerja dengan meningkatkan kebahagiaan kerja dan investasi emosional di perusahaan, menurut Fenny dan Setyawan (2024). Motivasi ekstrinsik (dorongan eksternal seperti pengakuan, gaji, dan lingkungan kerja yang nyaman) dan motivasi intrinsik (dorongan internal seperti rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, dan aktualisasi diri) merupakan dua kategori motivasi. Untuk menjamin karyawan memiliki dorongan kerja yang berkelanjutan, kedua faktor motivasi ini harus dipadukan. Oleh karena itu, motivasi yang kuat menjadi landasan peningkatan kinerja karyawan karena organisasi tidak dapat sepenuhnya memanfaatkan potensi dan kemampuan karyawannya tanpa dorongan internal atau eksternal

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Imam Syafi'i Brebes. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lembaga Imam Syafi'i Brebes, sedangkan sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar representatif terhadap populasi. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh 55 responden yang memenuhi syarat penelitian. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan melalui kuesioner daring (Google Form) berisi 24 butir pernyataan. Sebelum dianalisis, dilakukan uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F, sehingga diperoleh hasil yang akurat dan dapat diinterpretasikan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
				Unstandardized Residual
N				55
Normal Parameters	Mean			,0000000
	Std. Deviation			293,039,524
Most Extreme Differences	Absolute			,147
	Positive			,147
	Negatif			-,071
Test Statistic				,147
Asymp. Sig. (2-tailed)				,005 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.			,167 ^d
		99% Confidence Interval	Lower Bound	,157
			Upper Bound	,176

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 1000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari Tabel 1, *asymp.sig* (2-tailed) menunjukkan nilai $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut data tidak berdistribusi normal, sehingga penelitian ini menggunakan opsi lain, yaitu dengan metode *Monte Carlo*. Setelah melakukan uji normalitas dengan model *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai $0,167 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,346	2,369			
X1	-,175	,106	-,233	,677	1,476
X2	,505	,136	,538	,642	1,558
X3	,172	,131	,184	,685	1,459

- Dependent Variabel: Y

Tabel 2 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,699	1,356		,516	,608
X1	-,032	,061	-,084	-,517	,607
X2	,003	,078	,005	,033	,974
X3	,120	,066	,284	1,813	,076

a. Dependent Variabel: ABS_RES

Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *signififikasi* > 0,05 yaitu 0,608, 0,974 dan 0,076. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,346	2,369		2,256	,028
X1	-,175	,106	-,233	-1,649	,105
X2	,505	,136	,538	3,700	,001
X3	,172	,131	,184	1,311	,196

a. Dependent Variabel: Y

Hasil uji parsial pada tabel 4 menunjukkan dua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), karena gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai *signifikansi* 0,105 > 0,05 dan 0,196 > 0,05. Sedangkan variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh *signifikan* < 0,05 yaitu 0,001 yang artinya Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207,040	3	69,013	7,590	,000
	Residual	463,710	51	9,092		
	Total	670,750	54			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil uji simultan pada tabel 5 menunjukkan Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,556 ^a	,309	,268	3,015,352	

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah sebesar 0,268. Ini menunjukkan 26,8% dari variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi. Nilai sisa sebesar 73,2% adalah berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,105 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Imam Syafi'i Brebes tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian pemimpin perlu menyusun rencana untuk menentukan gaya atau cara yang tepat untuk memecahkan masalah yang kompleks, menetapkan ekspektasi yang jelas, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan menjadi panutan bagi bawahannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fitri dkk (2023). Menurut penelitian Hartadi, A. (2023) ada tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karyawan akan bekerja dengan ketelitian tinggi dengan hasil kerja berkualitas, karyawan akan bekerja sesuai kemampuannya, karyawan akan bekerja dengan kehati-hatian, karyawan akan memiliki inisiatif dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama, karyawan memiliki jiwa sosial yang tinggi dan komunikasi yang baik antara staf dan pimpinan maupun staf dan staf serta karyawan akan bekerja dengan keahliannya dan tanggung jawab dalam bekerja sesuai tugas dan fungsi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, menurut temuan uji parsial, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang bahagia dengan posisi mereka biasanya berkinerja lebih baik. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang adil, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Marlius & Melaguci (2024) dan Agustine dkk. (2022), yang menemukan korelasi kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pekerja. Menurut penelitian oleh Paparang dkk. (2021), kepuasan kerja dapat menurunkan ketidakhadiran dan meningkatkan loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan peningkatan kebahagiaan kerja untuk mendorong dedikasi dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Imam Syafi'i Brebes. Variabel motivasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,196 > 0,05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian milik Hidayat, R. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih berupaya, berinisiatif, dan berusaha mencapai tujuan. Karyawan termotivasi untuk berprestasi setinggi-tingginya oleh faktor internal (seperti rasa tanggung jawab dan dedikasi) dan eksternal (seperti hadiah dan pengakuan). Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan cara untuk meningkatkan motivasi melalui insentif, pendidikan, dan suasana kerja yang positif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen (motivasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan) secara bersamaan, menurut temuan uji simultan (uji F), yang memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut nilai Adjusted R Square sebesar 0,268, ketiga variabel ini mencakup 26,8% variasi dalam kinerja karyawan, dengan sisanya 73,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan dedikasi. Temuan ini mendukung hipotesis kinerja karyawan yang diajukan oleh Chairunnisah dkk. (2021), yang menyatakan bahwa berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk bakat, dorongan, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian ini mendukung temuan penelitian oleh Hendri & Kirana (2021) dan Erri dkk. (2021), yang menunjukkan bahwa

kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan menggabungkan kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Secara keseluruhan, temuan studi menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan kualitas gaya kepemimpinan, di samping prosedur kerja dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memastikan kinerja karyawan terus meningkat, para pemimpin harus mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif, menciptakan suasana kerja yang mendorong kepuasan, dan memberikan dorongan yang inspiratif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Imam Syafi'i Brebes secara simultan. Secara uji persial Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong loyalitas dan produktivitas, sedangkan motivasi yang tinggi mampu membuat karyawan memiliki inisiatif yang tinggi, lebih berupaya dan berusaha untuk mencapai tujuan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan 26,8% variasi kinerja karyawan, sementara 73,2% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan gaya kepemimpinan partisipatif, peningkatan kepuasan kerja, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan.

Saran

Temuan penelitian ini memungkinkan perumusan sejumlah rekomendasi. Pertama, untuk meningkatkan antusiasme dan keterlibatan staf, pimpinan Institut Imam Syafi'i Brebes didorong untuk terus menyempurnakan gaya kepemimpinannya yang komunikatif dan interaktif. Dengan menawarkan gaji yang setara, menciptakan lingkungan kerja yang ramah, dan mendorong hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, organisasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, manajemen dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menawarkan peluang pengembangan karier, pelatihan yang relevan, serta sistem penghargaan dan pengakuan atas prestasi. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup variabel tambahan seperti budaya perusahaan, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi. Lebih lanjut, untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian ini, diperlukan penelitian lebih lanjut di berbagai sektor dan dengan ukuran sampel yang lebih besar.

DAFTAR REFERENSI

- Agustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja keryawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori Kinerja Karyawan*. Kinerja Karyawan, 29.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667-679.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Globbal Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fenny, F., & Setyawan, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 372-388.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai varibel intervening (studi ksus pada karyawan kanca Bank syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1087-1094.

- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247-262.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14-19.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168-1180.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, 5(1), 835-853.