

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bonita Revana Indriani¹, Muhammad Julda Alhafiz², Rafi Eka Nugraha³, Dewi Sri Woelandari Giningroem⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: 202110325361@mhs.ubharajaya.ac.id, 202110325400@mhs.ubharajaya.ac.id
202110325125@mhs.ubharajaya.ac.id, dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202110325361@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract. Amidst a progressively intricate and constantly evolving corporate landscape, the performance of employees holds significant significance in attaining organisational triumph. The correlation between leadership style and the degree of motivation in the work environment has a substantial impact on the quality and productivity of employees. The objective of this study is to ascertain the impact of leadership style and motivation on employee performance in the workplace. For this study, we employed a thorough literature review as our research methodology, gathering pertinent and current information from relevant scholarly articles, journals, and books. Empirical evidence demonstrates that the manner in which leaders lead and the level of motivation present in the work setting exert a substantial impact on enhancing employee performance. This knowledge provides a valuable foundation for the development of more efficient leadership methods and motivating programs that can be implemented in the workplace.

Keywords: leadership style, employee performance, work motivation

Abstrak. Di tengah lanskap perusahaan yang semakin rumit dan terus berkembang, kinerja karyawan mempunyai arti penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Korelasi antara gaya kepemimpinan dengan derajat motivasi dalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kualitas dan produktivitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Untuk penelitian ini, kami menggunakan tinjauan literatur menyeluruh sebagai metodologi penelitian kami, mengumpulkan informasi relevan dan terkini dari artikel ilmiah, jurnal, dan buku yang relevan. Bukti empiris menunjukkan bahwa cara pemimpin memimpin dan tingkat motivasi yang ada di lingkungan kerja memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengetahuan ini memberikan landasan berharga untuk pengembangan metode kepemimpinan yang lebih efisien dan program motivasi yang dapat diterapkan di tempat kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, motivasi kerja

INTRODUCTION

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, setiap bisnis dan organisasi harus merancang strategi kompetitif yang kuat untuk menjamin kelangsungannya. Untuk menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam jangka panjang, disarankan untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, mengingat besarnya peran sumber daya manusia. Meskipun semua sumber daya memiliki nilai bagi perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia memiliki

potensi besar untuk mencapai keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset berharga dan investasi jangka panjang ketika organisasi secara efektif memelihara sumber daya tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia biasa disebut dengan human capital.

Kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat memiliki kapasitas untuk mempengaruhi motivasi dan kinerja anggota. Menurut John C. Maxwell, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh baik dan negatif pada orang lain. Kepemimpinan yang mahir memiliki kemampuan untuk memberikan suasana kerja luar biasa yang menawarkan panduan eksplisit, menginspirasi rekan kerja, dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kouzes dan Posner (2007) menegaskan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menunjukkan kepemimpinan ketika mereka memiliki dua kompetensi mendasar: perhatian dan empati. Jika seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk mengakui dan memberikan kompensasi kepada individu yang berhasil mencapai tujuan perusahaan, hal ini menandakan bahwa orang tersebut telah mencapai kemajuan, sehingga memotivasi mereka untuk meningkatkan kemampuannya bahkan ketika menghadapi kesulitan. Peran kepemimpinan yang berpengaruh sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Bass (1985) mengemukakan teori kepemimpinan yang dikenal dengan teori kepemimpinan transaksional dan transformasional yang menarik perhatian para peneliti. Kepemimpinan transaksional memerlukan hubungan timbal balik antara pemimpin dan pengikut, sedangkan kepemimpinan transformasional adalah seputar pembentukan nilai dan keyakinan pemimpin dan pemenuhan kebutuhan bawahannya (Luthans, 2006: 653). Kepemimpinan transaksional berfokus pada menjaga keseimbangan dalam situasi yang berbeda, namun kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam mengelola perubahan dan mendorong inovasi dalam suatu perusahaan (Luthans, 2006: 653). Berdasarkan argumen tersebut dapat disimpulkan bahwa penggabungan kedua gaya kepemimpinan ini dapat sangat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan sehingga mempengaruhi motivasi karyawan.

Pada dasarnya, motivasi merupakan faktor penentu penting yang dapat menginspirasi karyawan untuk mengerahkan upaya dan mencapai tujuan mereka. Hal ini mempunyai dampak menguntungkan terhadap produktivitas staf dan, pada akhirnya, pada pencapaian tujuan perusahaan. Ribai (2016) mengidentifikasi tiga elemen kunci yang mempengaruhi motivasi: (1) akses terhadap kemungkinan pertumbuhan, (2) sifat tugas yang dilakukan, dan (3) rasa bangga yang terkait dengan afiliasi seseorang terhadap perusahaan. Selain itu, masih banyak lagi unsur yang mempengaruhi motivasi karyawan. Variabel-variabel yang tercakup dalam konteks ini adalah rasa aman dalam bekerja, remunerasi yang adil dan kompetitif, lingkungan

kerja yang menyenangkan, pengakuan atas prestasi profesional, dan hubungan yang adil dengan organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2014), ditentukan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, memberikan pengaruh yang menguntungkan dan patut diperhatikan.

Berbagai faktor dipertimbangkan saat mengevaluasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Gaya manajemen dan motivasi kerja karyawan merupakan faktor penentu penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Selain itu, beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan juga secara signifikan mempengaruhi produktivitas mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini fokus menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah diberikan maka peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Dari sudut pandang artistik, sejarah kepemimpinan mengungkapkan bahwa ini adalah praktik kuno yang lazim sepanjang keberadaan manusia (Day & Thornton, 2018). Pemimpin menunjukkan karakteristik berbeda dalam mengelola personel, yang disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin memberikan pengaruh terhadap bawahannya, yang diwujudkan melalui pola perilaku dan kepribadian yang konsisten. Kepemimpinan berfungsi sebagai katalis dinamis untuk menggerakkan perusahaan, karena pemimpin memiliki agenda khusus dengan anggota perusahaan dan beroperasi dengan cara atau gaya yang berbeda. Mendorong dan menyinkronkan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Mattayang, 2019). Adapun gaya-gaya kepemimpinan yang disebutkan adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan demokratis mengacu pada kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain melalui kesediaan mereka untuk berkolaborasi dalam banyak metode untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta melalui aktivitas kolaboratif yang dikembangkan antara bawahan dan manajer. Gaya kepemimpinan ini dicirikan oleh pendekatan kepatuhan, di mana para pemimpin terlibat dalam konsultasi satu sama lain untuk mengembangkan tindakan kolaboratif dan membuat pilihan bersama.
- b. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan fokus total dalam pengambilan semua pilihan dan kebijakan. Pemimpin otoriter memikul semua kewajiban dan tanggung jawab, sedangkan bawahan hanya menjalankan tugas yang dilimpahkan kepadanya.
- c. Gaya kepemimpinan kontrol bebas hanya ditemukan dalam sejumlah situasi terbatas, di mana bawahan secara aktif menetapkan tujuan dan menyelesaikan tantangan yang mereka hadapi. Dalam pendekatan kepemimpinan ini, pemimpin hanya menguraikan tujuan-tujuan utama yang ingin dicapai, dan setiap departemen atau divisi diberi tanggung jawab untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dan tujuan spesifik yang dihadapinya.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah hasil dari bagaimana seseorang bereaksi terhadap peristiwa tertentu, dan tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam skenario tertentu dapat berbeda dari orang lain menghadapi situasi yang sama. Tingkat motivasi bergantung pada variasi dan fluktuasi individu dari waktu ke waktu. Motivasi muncul dari proses internal atau eksternal dalam diri individu, sehingga menimbulkan semangat dan konsistensi dalam melakukan aktivitas tertentu (Wahyuni & Djaja, 2017). Faktor-faktor yang menunjukkan motivasi kerja seorang karyawan antara lain (Hanafi et al., 2018):

- a. Kualitas kerja mengacu pada peningkatan hasil kerja, yang mencakup kuantitas dan kualitas hasil.
- b. Eksekusi aktivitas mengacu pada kapasitas yang diperlukan untuk berhasil melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu.
- c. Inisiatif mengacu pada motivasi intrinsik dan kemauan karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
- d. Hubungan kerja terjalin antara atasan dan bawahan.
- e. Pengorbanan mencakup pengakuan dan pemberian kompensasi kepada personel yang telah memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dievaluasi berdasarkan kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif sesuai dengan tolok ukur yang telah ditentukan. Penentu utama tercapainya kinerja optimal adalah kualitas sumber daya manusia. Persiapan yang komprehensif dan sistematis sangatlah penting, namun hal ini tidak akan memberikan hasil yang diinginkan jika individu dan personel yang dipercaya untuk melaksanakannya tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan dan menunjukkan semangat kerja yang rendah. Prestasi kerja karyawan harus secara efektif berkontribusi terhadap standar kualitas dan kuantitas perusahaan, sehingga menghasilkan keuntungan langsung dan jangka panjang bagi perusahaan (Tri Saputra et al., 2020). Berikut indikator kinerja yang disebutkan secara khusus oleh Setiobudi (2017), yaitu:

- a. Jaminan peningkatan kualitas kerja biasanya terkait langsung dengan peningkatan nilai teknis dan ekonomi.
- b. Kuantitas produksi mengacu pada peningkatan jumlah unit bisnis yang memproduksi barang. Beban kerja dapat diukur dengan menggabungkan sumber daya nyata dan sumber daya nyata dari hasil sebelumnya.
- c. Keandalan kinerja individu dalam suatu tugas ditentukan oleh kemampuannya dalam menyelesaikannya dengan tingkat ketelitian, kemauan, dan semangat yang tinggi.
- d. Menunjukkan sikap kooperatif antara lain terhadap pimpinan dan pegawai perusahaan lain.

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Arianto & Kurniawan, 2020)	Faktor motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terbukti mempunyai pengaruh dalam mempengaruhi kinerja pegawai.	Tidak memasukkan variabel disiplin dan lingkungan kerja dan memakai metode regresi.
2.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi,	(Marlius & Pebrina, 2022)	Kinerja pegawai PT. Kencana Kelapa Sawit Indonesia dipengaruhi positif oleh	Tidak memasukkan variabel disiplin kerja dan

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil	Perbedaan
	dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia		motivasi dan disiplin kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT di Kencana Sawit Indonesia.	kompensasi serta memakai metode penelitian kuantitatif.
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Sinambela & Lestari, 2021)	Secara simultan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kapasitas kerja.	Kami tidak memasukkan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja serta memakai metode penelitian asosiatif.
4.	Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	(Prayekti & Muhammad Fadhil Ar Rasyid, 2022)	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan berdampak buruk terhadap kinerjanya, sedangkan komunikasi internal dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan faktor komunikasi internal, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel yang bekerja di Terminal Bahan Bakar Minyak PT Pertamina (Persero) Sanggaran Denpasar.	Kami tidak memasukkan variabel komunikasi internal dan beban kerja serta memakai metode penelitian asosiatif.

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil	Perbedaan
5.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	(Fajri et al., 2022)	Salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada “PT Indonesia Applicad” adalah kepuasan kerja; Meskipun demikian, disiplin kerja juga berperan dalam menentukan seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan di “PT Indonesia Applicad” dipengaruhi secara bersamaan oleh tingkat kebahagiaan kerja dan tingkat disiplin kerja.	Kami tidak memasukkan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja serta memakai metode penelitian kuantitatif.
6	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia	(Shabrina et al., 2020)	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memberikan dampak yang menguntungkan dan besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja personel CV Muslim Galeri Indonesia sangat dipengaruhi oleh motivasi dan stres kerja.	Kami tidak memasukkan variabel stress kerja serta memakai metode penelitian kuantitatif.
7.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja	(Arifin, 2020)	Kepemimpinan tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja. Kolaborasi memberikan dampak langsung dan besar terhadap kinerja. Kepemimpinan memberikan	Kami tidak memasukkan variabel kerjasama tim serta memakai metode penelitian kuantitatif.

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil	Perbedaan
	dan Kinerja Karyawan		dampak yang besar, meskipun tidak langsung, terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh kerja tim, yang pada gilirannya mempunyai dampak tidak langsung yang besar terhadap kinerja.	
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera	(Tanjung et al., 2022)	Terdapat korelasi yang kuat dan patut diperhatikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Disiplin mempunyai pengaruh yang kuat dan berarti terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan tingkat hukuman mempunyai dampak simultan terhadap kinerja staf.	Kami tidak memasukkan variabel kedisiplinan serta memakai metode kuantitatif deskriptif.
9.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan	(Wokas et al., 2022)	Gaya kepemimpinan dan derajat work engagement pekerja pada “PT PLN Kawangkoan” mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja pekerja tersebut. Pengaruh ini sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Jika dilihat dari kinerja personel “PT PLN Kawangkoan”, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang terbatas dan kecil terhadap kinerjanya. Kinerja	Kami tidak memasukkan variabel keterlibatan kerja dan lingkungan kerja serta memakai metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

No	Judul Penelitian	Tahun	Hasil	Perbedaan
			pekerja “PT PLN Kawangkoan” sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, partisipasi kerja, dan lingkungan kerja yang semuanya berpengaruh secara simultan. Sebab, ketiga faktor tersebut mempunyai dampak secara bersamaan.	
10.	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Rokhayati et al., 2022)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mungkin disebabkan oleh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.	Kami tidak memasukkan variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja serta memakai metode survei.

METODE PENULISAN

Esai Tinjauan Pustaka ditulis dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan studi pustaka, dengan sumber yang diperoleh dari platform internet seperti Google Scholar, Mendeley, dan program sejenis lainnya. Dalam penelitian kualitatif, sangat penting untuk terus menyelaraskan tinjauan literatur dengan asumsi metodologis. Konsekuensinya, sangat penting untuk menggunakan penalaran induktif untuk memastikan bahwa pertanyaan peneliti tidak terpengaruh. Penelitian kualitatif banyak dilakukan karena sifatnya yang eksploratif (Ali & Limakrisna, 2013).

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemandirian para pekerjanya, dan setiap perusahaan akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya agar

mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan. Untuk mencapai tujuan ini memerlukan upaya besar dari pemimpin, yang harus memiliki metodologi manajerial, dan staf yang secara ketat mematuhi. Hal ini karena setiap pemimpin memiliki kekuasaan dan kewajiban untuk mendikte seluruh operasi organisasi, dan biasanya memikul tanggung jawab atas semua proses pengelolaan sumber daya dalam perusahaan. Manajemen personalia yang berkaitan dengan karyawan yang diawasi. Oleh karena itu, mengawasi orang-orang di suatu perusahaan secara efektif memerlukan keahlian dan kemahiran yang luar biasa.

Kepemimpinan yang efektif mencakup beberapa karakteristik utama, termasuk memprioritaskan kepentingan kolektif tim dan fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan. Hal ini mencakup kepemilikan keterampilan memecahkan masalah, mendorong pendekatan demokratis dibandingkan hanya mengandalkan otoritas, dan menciptakan peluang bagi individu untuk mencapai potensi penuh mereka. Selain itu, kepemimpinan yang efektif ditandai dengan menjunjung tinggi standar etika dan moral serta mengambil tanggung jawab atas kinerja tim secara keseluruhan. Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan Tanjung et al. (2022), terbukti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dan menguntungkan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Selain itu, temuan Rokhayati et al. (2022) dan Wokas et al. (2022) juga menguatkan hasil tersebut di atas sehingga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja mencakup keluaran orang atau kelompok dalam kegiatan tertentu, dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang melekat yang diperoleh melalui proses pembelajaran. Aspirasi untuk berprestasi, yang dipengaruhi oleh tingkat keunggulan dan jumlah usaha, merupakan faktor penentu psikologis. Selain itu, terdapat korelasi antara motivasi di tempat kerja dan kinerja karyawan, dimana peningkatan motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, membina hubungan kerja yang kuat di antara para eksekutif dapat meningkatkan kinerja staf di dalam perusahaan, dan berfungsi sebagai sumber inspirasi. Berdasarkan temuan penelitian Bani (2022), menumbuhkan budaya organisasi yang disiplin sangat penting untuk mencegah terjadinya penurunan kehadiran pegawai. Selain itu, pimpinan juga harus mengambil tindakan tegas dan memberikan dorongan kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan untuk memastikan kinerja karyawan tetap tidak terganggu. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh

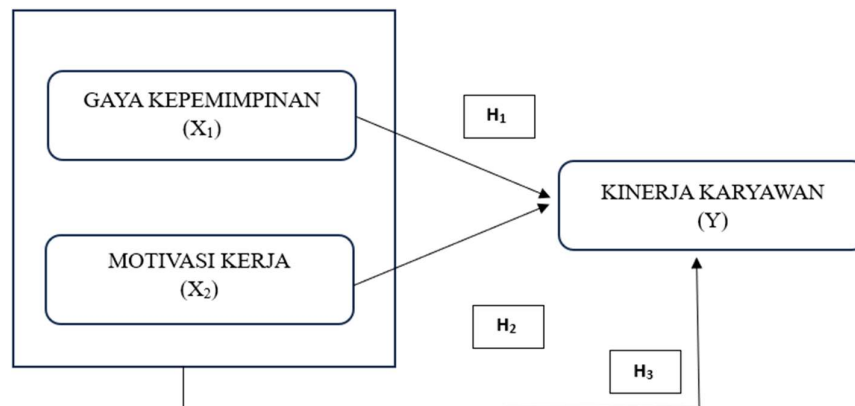
Shabrina et al. (2020) dan Marlius & Pebrina (2022) menunjukkan adanya korelasi antara faktor insentif kerja dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya yang dapat menginspirasi dan mendorong bawahan untuk melakukan yang terbaik. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai kemampuan, pengalaman, kepribadian, dan motivasi. Oleh karena itu, jika pemimpin mempunyai kemampuan untuk menginspirasi individu yang tepat, jika para pemimpin menerapkan strategi kepemimpinan yang dianut secara universal oleh seluruh karyawan dan memupuk lingkungan kerja yang menyenangkan, maka kinerja karyawan patut diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang efektif menawarkan arahan yang tepat kepada bawahan dalam upaya mereka mencapai tujuan pekerjaan. Demikian pula ketika seorang pemimpin dimotivasi oleh prinsip-prinsip keadilan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendorong pengembangan lingkungan kerja yang menguntungkan, maka karyawan akan unggul dalam kinerjanya. Ketika gaya kepemimpinan yang efisien memberikan arahan yang jelas kepada bawahan dalam semua upaya kerja untuk mencapai tujuan.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Kerangka berpikir dalam penelitian ini akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 1 *Conceptual Framework*

Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto dalam (Hardani et al., 2020) Hipotesis adalah solusi sementara terhadap suatu topik penelitian, yang harus diverifikasi melalui pengumpulan data empiris. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang diajukan dalam Artikel *Literature Review* adalah sebagai berikut:

H₁: Variabel Gaya Kepemimpinan diduga terdapat pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan

H₂: Variabel Motivasi Kerja diduga terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

H₃: Variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Motivasi Kerja diduga terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan spesifik yang diterapkan para pemimpin dalam mengelola sumber daya yang tersedia di dalam perusahaan secara efektif, yang mencakup departemen sumber daya manusia. Pemimpin memainkan peran penting dalam melaksanakan inisiatif yang menginspirasi dan menggairahkan karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas departemen SDM. Dengan meningkatkan motivasi di tempat kerja, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja rekan kerja mereka dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan dan menyesuaikannya dengan keadaan spesifik organisasinya. Hal ini memastikan bahwa gaya kepemimpinan yang dipilih secara efektif menginspirasi karyawan, meningkatkan kinerja mereka, dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan. Keselarasan gaya kepemimpinan dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja staf, karena secara langsung mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, hasil positif dan signifikan secara statistik diamati secara konsisten. Jadi diharapkan untuk badan-badan perusahaan/perusahaan dapat menjaga

kredibilitas dari setiap variabel agar terjadinya sustainable terhadap seluruh unsur variabel tersebut.

- b. Serta diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan dan acuan, guna penelitian yang lebih baik lagi kedepannya dengan memperkaya dan menambah lagi topik pemahasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aparicio Guterres, L., & Supartha, W. G. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU*.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Bani, M. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 29–37. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>
- Day, D. V., & Thornton, A. M. A. (2018). *Leadership Development* (pp. 354–381).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jhip.v5i1.425>
- Hamidi. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE. *DIMENSI*, 9(1), 1–16.
- Hanafi, A. S., Bahri, S., & Shabri, M. (2018). Pengaruh Struktur Perusahaan dan Analisis Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(2), 385–392.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Prayekti, & Muhammad Fadhil Ar Rasyid. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 55–60. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1690>

- Rizqi, D., Swasto, A. B., & Susilo, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 36, Issue 1).
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297–308.
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Wahyuni, U., & Djaja, M. H. (2017). Motivasi kinerja karyawan PT PLN (Persero) Sampang. *Makro: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 213–233.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>