

## Kepemimpinan dan Motivasi : Tinjauan Literatur tentang Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Susan Febriantina<sup>1</sup>, Jonathan Nofaomasi Daeli<sup>2</sup>, Khalizah Alfi Fadhliyah<sup>3</sup>, Ulayya

Antania Hanjani<sup>4</sup>, Zahra Aisha Febrila<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis/Administrasi Perkantoran Digital/  
Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: [daelinofaomasi@gmail.com](mailto:daelinofaomasi@gmail.com)<sup>1</sup>, [lizaalfi11@gmail.com](mailto:lizaalfi11@gmail.com)<sup>2</sup>, [ulayyahanjani@gmail.com](mailto:ulayyahanjani@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[zahraaishafebrila@gmail.com](mailto:zahraaishafebrila@gmail.com)<sup>4</sup>

Alamat : Jl. R.Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo  
Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: [daelinofaomasi@gmail.com](mailto:daelinofaomasi@gmail.com)\*

**Abstract.** *This research aims to identify factors that significantly influence employee performance and formulate strategies to improve it. This research was conducted through a comprehensive literature study of various studies related to employee performance. The main focus of this research is on internal factors such as motivation, leadership, and organizational culture, as well as external factors such as technology and changes in the business environment. The research results show that employee performance is influenced by various interrelated factors. Motivation, both intrinsic and extrinsic, is a key factor that encourages employees to achieve optimal performance. Effective leadership, especially transformational and democratic leadership styles, also has an important role in improving performance. In addition, a positive organizational culture, conducive work environment, and appropriate use of technology can increase employee productivity and job satisfaction. To improve employee performance, organizations need to create a supportive and motivating work environment. This can be done by implementing various strategies, such as providing ongoing training and development, implementing a fair and transparent compensation system, building positive interpersonal relationships, and providing sufficient autonomy to employees. Apart from that, organizations also need to pay attention to external factors such as technological changes and evolving market dynamics.*

**Keywords:** *Employee Performance, Motivation, Leadership, Organizational Culture, Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan merumuskan strategi untuk meningkatkannya. Penelitian ini dilakukan melalui studi literatur yang komprehensif terhadap berbagai penelitian terkait kinerja karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah pada faktor-faktor internal seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta faktor eksternal seperti teknologi dan perubahan lingkungan bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kepemimpinan yang efektif, terutama gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis, juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang kondusif, dan pemanfaatan teknologi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta memberikan otonomi yang cukup kepada karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar yang terus berkembang.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja.

## **1. LATAR BELAKANG**

Kepemimpinan dan motivasi telah lama menjadi dua konsep sentral dalam dunia organisasi. Keduanya saling terkait erat dan dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan, sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sementara itu, motivasi, sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, menjadi landasan bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hajiali et al., 2022). Dalam bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan perlu memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Berbagai gaya kepemimpinan telah diidentifikasi dalam literatur, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan *laissez-faire*. Kepemimpinan transformasional, misalnya, ditekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Saputra & Mahaputra, 2022). Sementara itu, kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, seperti pemberian imbalan atas kinerja yang baik.

Motivasi merupakan faktor pendorong yang membuat karyawan terdorong untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi telah banyak dikembangkan, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori harapan Vroom. Teori-teori ini menjelaskan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Suprayitno, 2024). Motivasi yang tinggi, pada gilirannya, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Tujuan utama dari penulisan artikel ini adalah untuk memberikan tinjauan komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis literatur yang relevan mengenai konsep kepemimpinan dan motivasi. Mengidentifikasi berbagai teori dan model yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan, sebagai sebuah fenomena sosial, telah menjadi subjek kajian yang menarik bagi para akademisi dan praktisi selama berabad-abad. Konsep ini begitu mendasar dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks organisasi, komunitas, maupun keluarga. Secara sederhana, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain menuju tujuan bersama (Paais & Pattiruhu, 2020). Namun, di balik definisi yang sederhana ini, terdapat kompleksitas yang mendasari beragam perspektif mengenai kepemimpinan.

Para ahli telah mendefinisikan kepemimpinan dari berbagai sudut pandang. Stoner (1996), misalnya, memandang kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan anggota kelompok. Sementara itu, Siagian (1986) lebih menekankan pada keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku orang lain dari individualistik menjadi organisasional. Yukl (2010), dalam perspektif yang lebih komprehensif, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mengejar tujuan organisasi. Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukanlah sekadar posisi atau jabatan, melainkan suatu proses interaksi sosial yang dinamis. Seorang pemimpin tidak hanya memiliki wewenang formal, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan yang positif dengan pengikutnya. Kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan, memecahkan masalah, dan mengelola konflik.

Konsep kepemimpinan semakin kaya dengan adanya berbagai gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi. Bass (1985), misalnya, membedakan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, sedangkan kepemimpinan transaksional lebih fokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut. Selain itu, Hersey dan Blanchard (1969)

mengembangkan model situasional yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung pada kesiapan pengikut. Model ini mengusulkan bahwa pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kemampuan dan motivasi pengikutnya.

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Ini adalah kekuatan yang tak terlihat namun sangat berpengaruh dalam menentukan tingkah laku individu. Motivasi tidak hanya berperan dalam konteks pekerjaan, tetapi juga dalam aspek kehidupan lainnya seperti pendidikan, hubungan sosial, dan pengembangan diri (Oktarini, 2021). Sejumlah teori telah dikembangkan untuk menjelaskan fenomena motivasi. Salah satu teori yang paling terkenal adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow (1943) mengusulkan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis (makanan, air, udara) hingga kebutuhan aktualisasi diri (realisasi potensi diri). Teori ini mengasumsikan bahwa manusia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

Teori lainnya adalah Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). Herzberg membedakan antara faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja (faktor motivator) dan faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (faktor higiene). Faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higiene seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja (Sapu et al., 2023).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja ini sangat penting dalam dunia organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu yang ada di dalamnya (Khoshnaw & Alavi, 2020). Sejumlah teori telah dikembangkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada perspektif yang digunakan. Secara umum, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

(Fahriana, 2022). Standar tersebut dapat berupa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari berbagai faktor yang saling berinteraksi. Faktor individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, kepribadian, dan motivasi menjadi dasar kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas. Faktor pekerjaan seperti desain pekerjaan, beban kerja, otonomi, dan umpan balik juga sangat berpengaruh. Desain pekerjaan yang menantang dan memberikan ruang untuk berkreasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Faktor organisasi seperti budaya organisasi, struktur organisasi, sistem penghargaan, dan kepemimpinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau menghambat kinerja (Suprayitno, 2024). Budaya organisasi yang positif dan sistem penghargaan yang adil misalnya, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Terakhir, faktor lingkungan seperti kondisi fisik kerja, teknologi, dan dinamika lingkungan eksternal juga turut berperan (Trisianto, 2021). Kondisi kerja yang nyaman dan aman serta dukungan teknologi yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Beberapa model telah dikembangkan untuk menjelaskan hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu model yang terkenal adalah Model Kinerja Campbell (Campbell, McCloy, & O'Dyer, 1993). Model ini mengusulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kemampuan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan fisik yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan (Khoshnaw & Alavi, 2020). Motivasi mengacu pada dorongan internal yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kesempatan mengacu pada sumber daya dan kondisi yang mendukung kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur sebagai metode utamanya. Studi literatur dipilih karena memungkinkan untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap konsep kinerja karyawan dari berbagai perspektif. Melalui kajian terhadap berbagai literatur, baik jurnal ilmiah, buku, maupun sumber-sumber relevan lainnya, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta teori-teori yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dalam konteks kinerja karyawan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Penelitian

No.	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Institusi	Variabel Studi	Temuan Utama	Implikasi
1	Aurelia Potu (2013)	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja	Unsrat	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja	Ketiga variabel berpengaruh positif pada kinerja.	Peningkatan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja.
2	Oktarini (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerj	UT Jambi	Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi	Ketiga variabel berpengaruh signifikan pada kinerja. Kompetensi paling dominan.	Perkuat kompetensi pegawai dan terapkan gaya kepemimpinan yang efektif.
3	Enrico Maramis (2013)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi	Unsrat	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan.	Tingkatkan kepemimpinan dan budaya organisasi yang kondusif.
4	Sarly Sariadi (2013)	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja	Unsrat	Kepemimpinan, Motivasi	Keduanya berpengaruh signifikan pada kinerja.	Perkuat kepemimpinan dan motivasi pegawai.
5	Bambang Yupito (2023)	Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Unair	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja.	Terapkan gaya kepemimpinan yang efektif.
6	Meli Chua et al. (2022)	Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap	Universitas Putera Batam	Kepemimpinan, Kinerja	Kepemimpinan translasi, etis, dan spiritual	Adopsi gaya kepemimpinan yang lebih transformatif.

		Efektivitas Organisasi			lebih efektif.	
7	Alamsyah Alamsyah et al. (2024)	Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai	Universitas Bina Bangsa	Kepemimpinan, Motivasi	Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja.	Perkuat motivasi pegawai.
8	Budi Trisianto (2021)	Peran Motivasi Intrinsik Pada Hubungan Kepemimpinan Pelaya	-	Kepemimpinan Pelayan, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja	Motivasi intrinsik memediasi pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.	Implementasi kepemimpinan pelayan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
9	Ismail Hajjali et al. (2022)	Determination of Work Motivation, Leadership Style	Universitas Muslim Indonesia	Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi	Motivasi kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja.	Perbaiki motivasi kerja dan tingkatkan kompetensi pegawai.
10	PAAIS, Maartje et al. (2020)	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Cultur	Universitas Kristen Indonesia Maluku	Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi	Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja. Kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja.	Tingkatkan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

## **Pembahasan**

Berdasarkan tinjauan literatur terhadap sejumlah penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor dominan yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi meta-analisis oleh Indriani et al., 2(024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memfasilitasi perubahan, memiliki korelasi positif yang kuat dengan berbagai aspek kinerja individu dan organisasi.

Penelitian lebih lanjut oleh Yukl (2010) mengkonfirmasi temuan ini dengan menunjukkan bahwa pemimpin transformasional cenderung menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratik, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, juga terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Melowdies & FoEh, ( 2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dapat meningkatkan kualitas keputusan dan penerimaan keputusan oleh karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan pengambilan keputusan sepihak dan pengawasan yang ketat, cenderung memiliki efek negatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (Tummers & Bakker, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan stres kerja, dan turnover karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti mesin membutuhkan bahan bakar untuk beroperasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi ini tidak hanya berasal dari faktor eksternal seperti gaji dan bonus (motivasi ekstrinsik), tetapi juga dari faktor internal seperti kepuasan dalam bekerja dan keinginan untuk berkembang (motivasi intrinsik) (Chua et al., 2022).

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan untuk menjelaskan apa yang mendorong karyawan untuk bekerja. Salah satu teori yang terkenal adalah teori dua faktor Herzberg. Herzberg (1966) mengidentifikasi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu faktor kebersihan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*). Faktor kebersihan seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak serta merta meningkatkan kepuasan dan motivasi. Sebaliknya, faktor pemotivasian seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Maramis, 2013).

Teori lain yang relevan adalah teori self-determination theory (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menekankan pentingnya kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan hubungan sosial. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi, individu akan mengalami motivasi intrinsik yang tinggi dan lebih berkemungkinan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik bukanlah hal yang saling bertentangan, melainkan saling melengkapi (Fahriana, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kombinasi antara keduanya dapat menghasilkan efek sinergis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih besar (motivasi intrinsik), mereka lebih cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, bahkan ketika diberikan penghargaan finansial (motivasi ekstrinsik) (Top et al., 2020).

Selain kepemimpinan dan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting. Lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Penelitian oleh Indrawaty et al., (2024) menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan serta fleksibilitas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan juga merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh [Nama Penulis, Tahun] menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kinerja karyawan merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor dominan yang telah banyak diteliti adalah motivasi. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor eksternal (ekstrinsik), berperan krusial dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Teori-teori motivasi seperti teori dua faktor Herzberg dan teori self-determination theory (SDT) telah memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang apa yang memotivasi karyawan. Teori dua faktor menekankan pentingnya faktor kebersihan dan faktor pemotivasian dalam menciptakan kepuasan kerja, sedangkan SDT menekankan pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar manusia.

Selain motivasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang transformasional, demokratis, dan partisipatif cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, membangun hubungan interpersonal yang positif, serta memberikan otonomi yang cukup kepada karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi, keterampilan yang relevan, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Chua, M., Junaidy, R., & Sitorus, D. H. (2022). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 84–90.
- Fahriana, C. (2022). The influence of work motivation on employee performance. <https://www.lighthouse-pub.com/ajebm/article/download/237/168>
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69.
- Indrawaty, M., Padhil, L., & Mukti, R. W. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja SDM dan kinerja organisasi: Sebuah tinjauan literatur. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 4(2), 119–129.
- Indriani, B. R., Alhafiz, M. J., Nugraha, R. E., & Giningroem, D. S. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(1), 18–31.
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). Examining the interrelation between job autonomy and job performance: A critical literature review. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 3(1), 606–616.

- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2832>
- Melowdies, J. D., & FoEh, J. E. (2024). Pengaruh motivasi, mutasi dan kualitas pelayanan publik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 203–211.
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141–155.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Suprayitno, D. (2024). The influence of leadership on employee performance. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(2), 87–91.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational leadership impact on employees performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49–59.
- Trisianto, B. (2021). Peran motivasi intrinsik pada hubungan kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 23(1), 92–102.
- Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080.