

Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: *Literature Review*

Ajeng Dwilianti*, Adinda Saputri, Aos Kuswandi

Universitas Islam 45 Bekasi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Metode yang digunakan adalah tinjauan pustaka, dengan menganalisis berbagai artikel ilmiah yang relevan dan diterbitkan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Artikel-artikel tersebut dipilih berdasarkan keterkaitannya dengan topik kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat krusial dalam membentuk suasana kerja yang suportif dan kolaboratif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang dapat memaksimalkan potensi karyawan serta menjadi dasar untuk penelitian lanjutan di berbagai konteks organisasi.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan, Organisasi, Tinjauan Pustaka

DOI: <https://doi.org/10.47134/pjp.v2i4.4541>

*Correspondence: Ajeng Dwilianti

Email: ajengdwilnt17@gmail.com

Received: 11-06-2025

Accepted: 08-07-2025

Published: 04-08-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the influence of leadership on employee work motivation within an organization. The method used is a literature review, analyzing various relevant scientific articles published within the last five years. These articles were selected based on their relevance to the topics of leadership and work motivation. The results of the study indicate that leadership has a significant impact on employee motivation, both directly and indirectly. The findings highlight that the role of a leader is crucial in shaping a supportive and collaborative work environment. This research is expected to serve as a reference for organizational leaders in developing leadership strategies that maximize employee potential and to provide a foundation for future research in various organizational contexts.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee, Organization, Literature Review

Pendahuluan

Di masa globalisasi sekarang ini, sebuah perusahaan atau lembaga dianggap sukses jika ada individu yang mampu berperan sebagai pendorong dan siap membantu mereka mengenali kebutuhan diri mereka sendiri serta kebutuhan orang lain dalam organisasi tertentu. Kinerja suatu lembaga dapat dipahami sebagai pengembangan kualitas sumber daya manusia, yang meliputi kemampuan untuk mendeteksi masalah di dalam organisasi, menganalisis tantangan, dan mengevaluasi isu-isu dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau staf sebagai sumber daya manusia merupakan

salah satu elemen paling penting yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan maupun usaha. Dipercaya bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang signifikan dalam mencapai sasaran dari setiap organisasi dan berfungsi sebagai tujuan di dalam bisnis mana pun. Maka dari itu, untuk menekankan transformasi sumber daya manusia, sangat penting untuk meningkatkan performa kerja setiap individu, baik untuk kepentingan pribadi maupun keberhasilan keseluruhan perusahaan (Sugiarti, 2021).

Seorang pimpinan perlu menyadari bahwa para pekerja merupakan aset berharga yang sangat memengaruhi tingkat produksi. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menghargai setiap kontribusi dari karyawan agar mereka dapat mencapai sasaran perusahaan dan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih efektif. Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, mengembangkan, dan membuat keputusan dengan mempertimbangkan tujuan perusahaan dapat terlihat dalam berbagai aspek positif dari aktivitas perusahaan serta pendekatan dan teknik pemimpin dalam mengarahkan perusahaan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Manusia cenderung melakukan tindakan tertentu karena adanya dorongan internal pada diri mereka, yang lebih dikenal sebagai motivasi (Ms et al., 2020).

Dengan demikian, para motivator sebaiknya memenuhi berbagai kebutuhan yang dapat memberikan semangat kepada karyawan terkait, melalui metode yang lebih efisien yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai (Fauzi et al., 2023). Gaya kepemimpinan perlu diterapkan oleh para atasan karena terdapat satu metode yang dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Di samping itu, pimpinan di perusahaan atau lembaga juga perlu memahami cara mempermudah tugas karyawan dengan menyediakan fasilitas yang sangat mendukung. Jika langkah ini diambil, maka sasaran organisasi dapat tercapai. Selanjutnya, jika kedua aspek ini berjalan baik berkat pemimpin yang memberikan motivasi, maka hubungan antara pemimpin dan anggota tim akan terjalin dengan efektif, sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Sebaliknya, motivasi yang tinggi akan sangat membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian, saat ini peningkatan motivasi kerja menjadi semakin penting (Fadillah & Rosmayani, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman et al (2023) yang mengindikasikan bahwa semangat kerja memiliki dampak yang besar terhadap hasil kerja. Berdasarkan studi itu, semangat kerja bisa berdampak pada kinerja pegawai mencapai 63,7%. Selain itu, semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan efisiensi pegawai, mengurangi absensi, dan memperkuat partisipasi.

Keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya, dan tingkah laku seorang pemimpin merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan. Dengan demikian, pemimpin dalam suatu organisasi diharuskan untuk memahami perilaku anggota agar bisa menerapkan praktik kepemimpinan yang sesuai. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan seorang pemimpin yang mendorong mereka untuk beraksi dalam berbagai kondisi. Pemimpin yang

sempurna seharusnya adalah individu yang memiliki kemampuan dan profesionalisme untuk memimpin dengan manajemen serta sistem yang efisien (Waedoloh et al., 2022). Peran seorang pemimpin sebagai pendorong bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama sangat krusial. Kepemimpinan bertindak sebagai kekuatan yang aktif, memberikan dorongan, pengaturan, dan pengarahan kepada organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang efektif dalam bekerja juga dapat meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ada. Karena itu, sangat penting untuk memiliki semangat dalam diri sendiri guna melaksanakan berbagai aktivitas yang menantang sekaligus bertanggung jawab setiap hari. Meskipun seseorang dapat melakukan tugas dengan baik, belum tentu ia melakukannya dengan semangat kerja yang memadai, yang berarti pekerjaan tersebut mungkin tidak akan terselesaikan secara efisien. Adanya motivasi yang tinggi dari para karyawan juga akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan (Fadillah & Rosmayani, 2024).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Altheeb (2020) menunjukkan dengan jelas bahwa keterkaitan antara kepemimpinan dan dorongan kerja staf memiliki sifat yang menguntungkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tolu et al (2021) yang menunjukkan adanya bukti empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Maka, semakin kuat gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

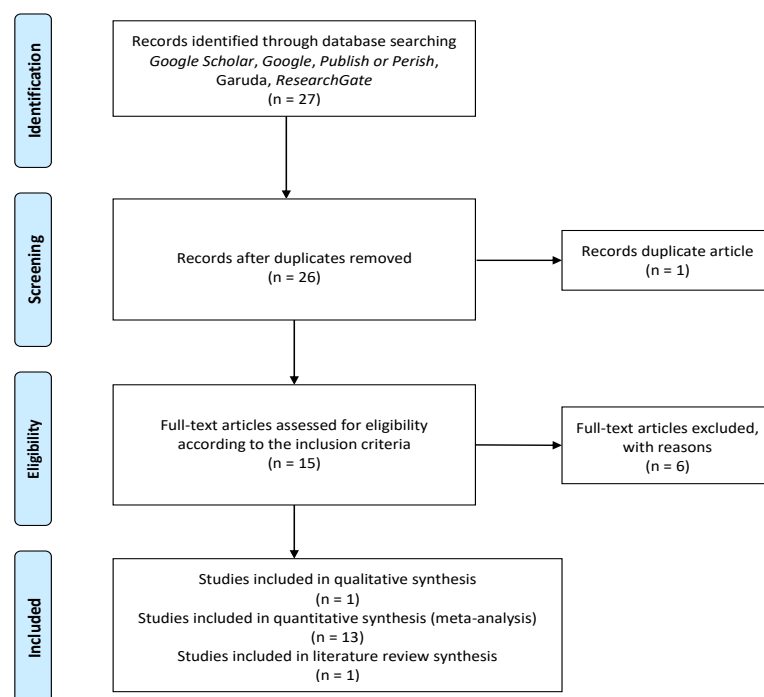
Kebaharuan dalam studi ini jika dibandingkan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya terletak pada dua hal. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan yang menyeluruh untuk meneliti kaitan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai berdasarkan berbagai artikel yang telah dikaji sebelumnya. Kedua, dengan menerapkan tinjauan pustaka, studi ini mengeksplorasi variabel tengah yang diperoleh dari artikel-artikel yang ada, seperti kepemimpinan demokratis, kinerja pegawai, kualitas layanan, promosi jabatan, budaya organisasi, serta disiplin kerja, yang dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjut dengan metode kuantitatif maupun kualitatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, studi ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan merujuk pada kajian literatur dari berbagai penelitian sebelumnya yang fokus pada para karyawan. Dengan pendekatan ini, peneliti berusaha untuk menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat membentuk dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di berbagai situasi organisasi atau organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta menjadi pedoman bagi para pemimpin atau manajer dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan.

Metodologi

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kajian literatur, yang mencakup perbandingan dan analisis terhadap teori-teori yang telah ada serta pencarian referensi yang sesuai untuk memperkuat dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Sukaesih and Winoto (2020) (dalam (Tuginem, 2023)) Tinjauan pustaka adalah proses mencari sumber-sumber tulisan, yang dapat berasal dari buku, arsip, majalah, jurnal, serta dokumen lainnya yang relevan dengan isu dari topik yang sedang diteliti. Tinjauan pustaka dilakukan secara sistematis dengan menggunakan kata kunci tertentu untuk memperoleh literatur yang relevan, kemudian dilakukan analisis dan sintesis informasi yang dikumpulkan untuk membangun argumen yang kuat dan mendukung dalam tulisan. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mencapai pemahaman yang mendalam tentang topik yang diteliti sekaligus memberikan dasar yang solid untuk klaim atau temuan yang disampaikan dalam tulisan. Data yang digunakan dalam kajian pustaka ini berasal dari berbagai artikel ilmiah yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Dalam penelitian ini dihasilkan 26 artikel yang relevan dan 15 artikel yang dianalisis sebagai objek dalam tinjauan pustaka penelitian ini. Kriteria inklusi dalam artikel ini adalah: 1) artikel yang membahas gaya kepemimpinan serta motivasi kerja pegawai, 2) artikel tersedia dalam format teks lengkap dan dapat diakses secara gratis (*open access*), 3) artikel dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, 4) artikel yang relevan dan diterbitkan dalam 10 tahun terakhir (2015–2025), 5) artikel yang membahas populasi pegawai yang bekerja di lembaga atau perusahaan.



Gambar 1. Diagram Prisma

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis peneliti, pada bagian ini dijelaskan mengenai definisi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, disajikan secara ringkas berdasarkan hasil publikasi relevan yang mendeskripsikan hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, berasal dari analisis peneliti. Oleh karena itu, peneliti menggambarkan pencarian literatur yang akan dijelaskan secara deskriptif dengan lebih rinci pada tabel berikut.

Tabel 1. Literature Review

No.	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud	Maharani et al., (2021)	Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian housekeeping yang diterapkan oleh hotel A Ubud.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar)	Fadillah & Rosmayani (2024)	Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja di pabrik kelapa sawit PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan	Mendrofa et al., (2021)	Gaya kepemimpinan berdampak besar pada semangat kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan.
4.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat	Jannah et al., (2021)	Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta	Thoha & Susilo (2021)	Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) PT Makmur Raharja Jakarta.
6.	Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit	Zamani et al., (2023)	Gaya kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi semangat kerja tenaga kesehatan di rumah sakit.
7.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Syafitri et al., (2022)	Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen karena membantu karyawan bekerja sama dan memotivasi mereka, yang merupakan kunci untuk

No.	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
			meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
8.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan)	Senen et al., (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja secara signifikan.
9.	Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: <i>Systematic Literature Review</i>	Fauzi et al., (2023)	Karena gaya kepemimpinan para pemimpin menjadi lebih baik, karyawan pasti akan lebih termotivasi untuk bekerja, dan sebaliknya.
10.	Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Afifah & Asnur (2021)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai.
11.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)	Fitri et al., (2023)	Dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.
12.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Hotel Horaios Malioboro	Anggraini & Ermawati (2024)	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki korelasi positif dengan keinginan karyawan untuk bekerja. Selain itu, ada korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kualitas pelayanan di Hotel Horaios Malioboro.
13.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan	Tarigan (2021)	Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan sangat termotivasi untuk bekerja karena gaya kepemimpinan dan promosi jabatan.
14.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri	Jarot Prianggono (2022)	Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan sangat memengaruhi keinginan anggota Brimob Polri untuk bekerja.
15.	Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi	Andika (2023)	Disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, perhatian utama ditujukan untuk menganalisis dan mendalami variabel-variabel yang berkaitan dengan metode kepemimpinan serta

dampaknya terhadap semangat kerja karyawan. Variabel-variabel ini didasarkan pada penelitian sebelumnya atau studi yang relevan, mengingat bahwa cara kepemimpinan memiliki dampak pada motivasi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis dari lima belas artikel menunjukkan bahwa jenis kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam membentuk, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kepemimpinan bukan hanya sekadar posisi resmi, melainkan juga kemampuan strategis untuk memimpin, mempengaruhi, dan menginspirasi individu atau kelompok agar bersedia memberikan kontribusi maksimal demi mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mampu membangkitkan semangat tim melalui interaksi yang mendukung dan komunikasi yang baik. Kepemimpinan yang berhasil dapat dikenali lewat kemampuan pemimpin untuk menghubungkan visi organisasi dengan kebutuhan psikologis dan emosional karyawan. Dengan kata lain, pemimpin yang memahami bahwa setiap pegawai memiliki motivasi dan harapan kerja yang berbeda-beda akan lebih berhasil dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk membangun motivasi yang kuat.

Diskusi

Menurut Kartono (2006) (dalam (Hanafi et al., 2018)), gaya kepemimpinan mengacu pada karakter, kebiasaan, sikap, sifat, dan karakteristik yang membuat seorang pemimpin berbeda saat berinteraksi dengan orang lain. Pendekatan kepemimpinan seorang pemimpin di dalam organisasi sangat berperan dalam perkembangan organisasi. Pergerakan perusahaan, apakah itu maju atau mundur, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan, baik dalam hal memengaruhi, mengarahkan, maupun memberikan dampak yang signifikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syafitri et al (2022) bahwa cara paling efektif untuk memahami kapasitas kepemimpinan seseorang adalah dengan mengamati bagaimana ia menginspirasi dan memotivasi timnya. Secara mendasar, seorang pemimpin perlu bersifat fleksibel dan memiliki daya dorong yang mampu memicu semangat dan mendorong orang lain agar dapat membangun tim dengan tujuan yang jelas. Mengingat pentingnya motivasi kerja dalam memastikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, seorang manajer organisasi sangat dibutuhkan untuk merealisasikan performa guna memenuhi tujuan organisasi dengan mengimplementasikan motivasi kerja agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Seorang pemimpin seharusnya senantiasa memberikan dukungan kepada timnya jika mereka ingin menciptakan hasil yang memuaskan.

Menurut Hasibuan (dalam (Hasica et al., 2023)), motivasi kerja merupakan dorongan yang menghasilkan semangat dalam bekerja bagi seseorang supaya mereka bersedia berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menggabungkan semua usaha untuk meraih kepuasan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2016), terdapat berbagai metode yang bisa diadopsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pertama, membangun komunikasi dengan keluarga atau orang terdekat sangat krusial, terutama ketika menghadapi masalah yang dapat mengganggu pikiran. Dukungan serta masukan dari pasangan atau sahabat dapat memberikan sudut pandang baru dan memberikan motivasi. Kedua, berpartisipasi dalam seminar-seminar pengembangan diri seperti kewirausahaan, pengembangan karakter, atau motivasi dapat menyalakan semangat dan memotivasi karyawan untuk berkembang. Ketiga, kegiatan luar ruangan juga bermanfaat untuk mengurangi kebosanan serta mempererat hubungan antar rekan kerja maupun hubungan antara atasan dan bawahan. Terakhir, merencanakan kegiatan rekreasi di luar lingkungan kantor seperti makan malam kolektif atau aktivitas olahraga dapat meningkatkan keakraban, yang pada gilirannya menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan.

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah pendekatan yang mampu memicu semangat kerja dari anggotanya. Menurut Ivancevich (2001) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin perlu mengintegrasikan beragam keterampilan, pengalaman, karakter, dan dorongan. Kinerja karyawan akan optimal jika pemimpin mampu memberikan dorongan yang sesuai dan memiliki pendekatan kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua karyawan, serta mendukung terciptanya atmosfer kerja yang positif. Pendekatan kepemimpinan yang efektif, akan memberikan arahan yang baik bagi anggota tim dalam upaya meraih tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafii et al (2015); Thoah & Susilo (2021) menyatakan bahwa jenis kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap tingkat motivasi karyawan. Hal ini juga didukung oleh Maharani et al (2021) yang mengungkapkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan di sebuah perusahaan, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Zamani et al (2023), ada tiga tipe kepemimpinan yang efektif: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan kompleks. Kepemimpinan transformasional mengajak anggota tim untuk saling percaya dan bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Ketika motivasi di antara karyawan tinggi, mereka akan lebih berpartisipasi aktif dalam pekerjaan dan dapat menyesuaikan batasan tanggung jawab mereka. Pemimpin yang menggunakan pendekatan kepemimpinan transaksional dalam keseharian mereka mampu memotivasi karyawan untuk terlibat dalam proyek maupun aktivitas di kantor. Karyawan merasa bebas untuk menyampaikan pendapat karena mereka menghargai dan mendukung pemimpin dalam organisasi. Kepemimpinan kompleks, yang mengkombinasikan elemen kepemimpinan transformasional dan transaksional, mengarahkan pada pencarian solusi kreatif untuk berbagai masalah dan memperkuat hubungan antar karyawan. Dalam konteks ini, karyawan memiliki kesempatan lebih besar untuk memotivasi diri dan menginternalisasi nilai-nilai dasar yang menjadi fondasi pelayanan publik.

Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Fitri et al (2023); Anggraini & Ermawati (2024); Tarigan (2021); Jarot Prianggono (2022); Andika (2023) menyatakan bahwa ada

enam faktor yang mampu memberikan dampak besar terhadap motivasi kerja karyawan, yakni kepemimpinan yang bersifat demokratis, performa pegawai, mutu layanan, kenaikan jabatan, budaya dalam organisasi, serta kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen, bukan hanya satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari beragam aspek yang saling berhubungan di dalam lingkungan kerja. Dengan penerapan yang semakin baik terhadap keenam faktor tersebut dalam organisasi, tingkat motivasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Menurut kajian dari berbagai tulisan, para peneliti berpendapat bahwa jenis kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan karakteristik karyawannya, serta menyesuaikan cara kepemimpinannya dengan kondisi yang ada, akan lebih efektif dalam mendorong semangat kerja karyawan. Mereka juga mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan memberikan arahan, tetapi juga melibatkan kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh, memberikan dukungan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan. Dengan pendekatan ini, semangat kerja karyawan bisa tumbuh secara alami, sehingga mereka akan lebih termotivasi dan produktif dalam mencapai tujuan bersama.

Di samping itu, peneliti mencatat bahwa pemimpin yang sukses adalah yang mampu menggabungkan berbagai pendekatan kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan, seperti gaya transformasional, transaksional, atau perpaduan antara keduanya, guna mencapai keseimbangan antara pencapaian tujuan dan kesejahteraan pegawai. Ketika karyawan merasakan penghargaan, perhatian, dan dukungan dari atasan mereka, rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi akan meningkat. Para peneliti berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif tidak berdiri sendiri, tetapi sangat terkait dengan elemen-elemen lain seperti budaya organisasi, etos kerja, dan sistem promosi. Semua faktor ini saling berhubungan dan dapat meningkatkan motivasi kerja jika dikelola dengan baik. Oleh karena itu, mereka mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan bersifat humanis adalah kunci utama dalam membangun karyawan yang penuh semangat, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa cara pemimpin memimpin berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan cenderung lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi bila pemimpin memberikan dukungan, membantu, dan menjalin hubungan baik dengan mereka. Selain itu, sejumlah aspek seperti disiplin kerja, budaya perusahaan, dan promosi posisi juga mempengaruhi motivasi kerja. Semua faktor ini saling berhubungan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, demi meningkatkan

motivasi karyawan dan mendukung kesuksesan organisasi, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Penelitian ini mencakup hasil yang dapat dipakai sebagai referensi data dan informasi untuk membantu peneliti di masa mendatang dalam melakukan penelitian serupa, khususnya terkait dengan kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini hanya menggunakan sumber-sumber tertulis yang ada dan tidak melibatkan interaksi langsung dengan objek penelitian atau data empiris. Hal ini dapat mengurangi kedalaman analisis dan keaslian hasil luar karena informasi yang dikumpulkan sepenuhnya bergantung pada kualitas dan jangkauan literatur yang ditelaah.

Untuk menilai dampak gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu, seperti sektor kreatif, pendidikan, atau kesehatan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menjalankan studi empiris dengan metodologi kuantitatif atau kualitatif. Peneliti juga bisa mempertimbangkan faktor lain yang berfungsi sebagai mediator atau moderator, seperti kepuasan karyawan, budaya organisasi, atau kondisi kerja.

Referensi

- Afifah, A. I., & Asnur, L. (2021). Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 229–236. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.34723>
- Altheeb, S. A. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE2). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE2.661>
- Andika, N. R. (2023). Pengaruh Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 879. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1014>
- Anggraini, F. D., & Ermawati, K. C. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Hotel Horaios Malioboro*. 7.
- Fadillah, I., & Rosmayani, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada PT. Flora Wahana Tirta Rifansi Kabupaten Kampar). *SYNERGY: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 48–52. <https://doi.org/10.52364/synergy.v4i2.50>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>

-
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3767>
- Fitriani, W. (2016). Bias Budaya Dalam Tes Psikologi Ditinjau Dari Aspek Testee Dan Alternatif Solusinya. *Ta'dib*, 15(2). <https://doi.org/10.31958/jt.v15i2.231>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 2(1).
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.299>
- Jarot Prianggono, R. A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(2), 16. <https://doi.org/10.35879/jik.v16i2.351>
- Maharani, N. P. D. S., Indrayani, I. G. A. P. W., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Housekeeping di Hotel A Ubud. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.52352/jbh.v10i1.451>
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, J. F. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan*.
- Ms, M. Z., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 5(2), 276. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10072>
- Sugiarti, C. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Survei Pada Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi 2021)*. 7.

-
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Syafii, L. I., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1142–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.152>
- Syafitri, I. R., Marsidin, S., & Sulastri, S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan*.
- Tarigan, I. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama*. 7(2).
- Thoha, I., & Susilo, D. D. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (Fat) Pt Makmur Raharja Jakarta*.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 11(1).
- Tuginem, H. N. (2023). Penelitian Strategi Pengembangan Koleksi Di Perpustakaan Pada Google Scholar: Sebuah Narrative Literature Review. *Jurnal Pustaka Budaya*, 10(1), 32–43. <https://doi.org/10.31849/pb.v10i1.11275>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Zamani, A., Joko Yuliyanto, D., Sauqi Mubarak, A., & Nur Rokhmatun, P. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit. *Avicenna: Journal of Health Research*, 6(2). <https://doi.org/10.36419/avicenna.v6i2.946>