



Peran Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Achmad Fauzi¹, Lili Khoerunisa^{2*}, Ayu Sri Utami³

¹Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

²Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khoerunisalili8@gmail.com

³Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, ayuutami2708@gmail.com

Corresponding Author: Lili Khoerunisa¹

Abstract: *The existence of Human Resources in a company has such an important share. An employee has a great ability for organizational/company activities. Thinking about employees, it takes effort and aspects that can improve their abilities. The purpose of this article is to realize the role of work motivation and leadership style in improving employee performance. The method in this research uses qualitative methods and literature studies or Library Research. The results of this literature review research are: 1) work motivation plays an important role in improving employee performance. 2) leadership style plays an important role in improving employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Leadership Style, Employee Performance*

Abstrak: Eksistensi Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan memiliki andil yang begitu penting. Seorang karyawan mempunyai kemampuan yang besar untuk kegiatan organisasi/perusahaan. Berpendapat mengenai karyawan, dibutuhkan usaha dan aspek-aspek yang mampu meningkatkan kemampuannya. Tujuan dari artikel ini ialah agar dapat menyadari peran motivasi kerja serta gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif serta studi literature ataupun Library Research. Hasil dari penelitian literature review ini merupakan: 1) motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. 2) gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah suatu metode dalam mengefektifkan manusia selaku pekerja supaya kemampuan fisik serta psikologis yang dimilikinya bisa berfungsi sebaik mungkin agar dapat memperoleh tujuan organisasi (Rahman 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah sarana yang sangat berarti guna mengaplikasikan fungsi-fungsi

suatu perusahaan/organisasi dengan baik. Manusia merupakan seorang karyawan yang mampu terus meningkat, sehingga diperlukan motivasi agar dapat meningkatkan karyawannya karena motivasi kerja begitu penting guna meningkatkan kemampuan kerja (Kholizah et al. 2020).

Seorang atasan pada suatu perusahaan/organisasi perlu memperhatikan hubungan antara karakter setiap pribadi yang bisa membangun pola hidup, pola integritas serta etos kerja yang seluruhnya dapat menjadi ciri keadaan suatu perusahaan/organisasi guna menjamin kinerja yang efisien yang konsisten pada pekerjaan yang telah ditentukan. Pengembangan kinerja karyawan bisa dicapai melalui usaha-usaha yang khususnya penyiapan sumberdaya manusia (SDM) yang bernilai tinggi. Dengan mengikuti usaha-usaha yang dapat mewujudkan lingkungan kerja yang efektif dan meningkatkan kemakmuran karyawan, meningkatkan keahlian serta kecakapan dan memobilisasi kinerja karyawan untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan harapan yang tumbuh pada diri seorang individu dengan sendirinya pada saat terinspirasi dalam mencapai sebuah hasil yang baik dan memuaskan, terdorong untuk melakukan sesuatu dengan tulus, gembira dan bersungguh-sungguh (Afandi 2018). Motivasi kerja merupakan dorongan yang terpacu pada tiap individu guna memproses, setiap orang mampu memanfaatkan seluruh kemampuan dan prestasinya guna melaksanakan aktifitas, pekerjaan, berpartisipasi di perusahaan serta menggapai hasil yang baik (Nisa 2017).

Gaya kepemimpinan mengarah pada tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin untuk membujuk para pengikutnya agar mengadopsi cara berpikir dan berperilaku yang diperlukan bagi seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan gabungan individual dari karakter yang membuatnya berpengaruh dibenak para bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan sealur dengan perbuatan yang memengaruhi perbuatan seseorang. Sebagaimana halnya manajemen, kepemimpinan begitu berarti bagi kesejahteraan perusahaan. Gaya kepemimpinan telah diterima sebagian besar bahwa keefektifan suatu organisasi tergantung atas keahlian manajernya guna mendisiplinkan, mengkoordinasikan, serta memajukan kemampuan sarana organisasi serta menstimulasinya (Sunarsi 2020).

Kinerja merupakan dari hasil kerja dan prestasi seseorang yang mengerjakan pekerjaan serta kewajiban yang diberikan padanya dan melakukan dengan baik dan dapat menyelesaikan dengan sebaik-baiknya dalam kurun waktu tertentu disebut dengan kinerja (Kasmir 2018). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Target yang maksimum tercapai sebagai hasil dari kinerja seseorang ataupun tim yang produktif, sedangkan tujuan yang telah ditentukan tidak akan tercapai karena kinerja seseorang ataupun tim yang buruk. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi pimpinan serta motivasi pribadi seseorang. Motivasi berasal pada diri individu karena adanya keinginan ataupun kebutuhan yang belum terpenuhi, yang mengarah pada penetapan tujuan serta perilaku guna memperoleh tujuan kepentingan tersebut, sehingga memuaskannya (Tommy 2018).

Pada penelitian ini penulis hendak menelaah variabel yang berperan pada kinerja karyawan, sebagai berikut: Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) namun tidak semua variabel dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y1). Melainkan hanya beberapa yang hendak diteliti serta direview.

Bersumber dari latar belakang di atas, pertanyaan dari rumusan masalah yang hendak dikaji didalam jurnal literature review ini akan dirumuskan untuk dapat lebih fokus pada tinjauan pustaka serta hasilnya dan pengkajian, ialah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan?
2. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Berperan dalam meningkatkan Kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Kinerja adalah pekerjaan atau peristiwa yang dikerjakann oleh individu yang bertujuan agar dapat memperoleh tujuan yang telah diputuskan (Nazwirman 2019). Kinerja diinterprestasikan sebagai hasil pekerjaan yang telah diraih oleh seorang individu (pekerja) dalam hal kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang sudah diserahkan oleh organisasi selama melaksanakan tugasnya tersebut diselesaikan sesuai dengan tujuan organisasi (Qatmeemalmarhoon 2017). Kinerja diartikan seperti suatu hasil pekerjaan secara kuantitas serta kualitas yang diraih oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya sepadan dengan tanggung jawab yang telah dibebankan padanya (Mangkunegara 2011).

Kinerja ialah perihal melaksanakan tugasnya serta hasil yang diraih dari tugas tersebut (Wibowo 2016). Pada hakikatnya kinerja diartikan sebagai kemampuan ataupun hasil pekerjaan seorang individu. terlebih, kinerja adalah hasil akhir kerja serta aktivitas yang dikerjakan oleh individu dalam usaha mencapai tujuan. Kinerja merupakan suatu tindakan aktual yang diungkapkan oleh orang-orang sebagai pemenuhan pekerjaan yang diciptakan oleh pegawai sesuai dengan perannya didalam organisasi (Sagala 2013). Kinerja karyawan merupakan keahlian karyawan dalam mengerjakan keterampilan tertentu (Poltak 2016).

Kinerja karyawan begitu berarti karena melalui hasil tersebut orang akan mengetahui sejauh mana keahliannya dalam mengatasi pekerjaan yang dibebankan. Kinerja karyawan adalah prestasi seorang pegawai dalam mengerjakan suatu kemampuan. Kinerja seorang karyawan sangatlah dibutuhkan karena dengan adanya kinerja, bisa dilihat sejauh mana keahlian pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sinambela 2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari segi jumlah yang bisa diatasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad 2014).

Motivasi Kerja

Kata dasar motivasi adalah kata motif yang mengacu pada alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu (Dallu 2019). Satu atau lebih orang sekadar melakukan sesuatu yang memuaskan untuk dikerjakan. kebenaran ini tidak menghalangi dari kemungkinan bahwa dalam kondisi tertentu seorang individu akan mengerjakan sesuatu yang tidak diinginkanya. Motivasi adalah suatu proses perilaku yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan (Wibowo 2010). Sedangkan Unsur motivasi meliputi pembangkitkan, pengarahan, pemeliharaan, intensitas, kesinambungan, dan kegigihan tujuan.

Motivasi merupakan upaya penggerak yang menjadikan seorang tim perusahaan siap serta bersedia menggerakkan kemampuannya baik dari segi keahlian dan ketrampilan, kemampuan serta waktu untuk melakukan pekerjaan lain yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya serta menyelesaikan pekerjaannya agar dapat memperoleh berbagai maksud dan usulan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Purwanto 2020). Motivasi merupakan sebagian aspek penting yang dapat mempengaruhi karakter serta kinerja individu. Teori motivasi sudah dikaji serta disetujui oleh banyak penelaah. Tingkat motivasi yang dimiliki suatu organisasi Pertunjukan individu atau kelompok dalam aspek-aspek dari misi atau pekerjaan yang akan mempengaruhi mereka mempengaruhi semua aspek operasi organisasi, kemampuan untuk mengerahkan upaya untuk memuaskan kebutuhan individu (Tan 2013).

Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow, penentuan kegiatan maupun kepribadian individu didasarkan terhadap hierarki keinginan pada 3 asumsi dasar teori:

1. Manusia adalah seorang individu yang sering menginginkan sesuatu, ialah harapan guna memenuhi berbagai-bagai tujuan. Keinginan yang tidak terlaksana dapat mempengaruhi

- perilaku, namun kebutuhan yang terpuaskan tidak akan memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan keinginannya.
2. Keinginan individu disusun secara bertahap serta menyambung, bermula yang paling dasar hingga yang paling maju.
 3. Keinginan individu berpindah dari peringkat yang paling rendah pada peringkat selanjutnya apabila keinginan pada peringkat yang paling rendah telah terpuaskan secara maksimum.

Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg menunjukkan hal itu. Didalam setiap tugas ada dua golongan sapek penentu. Kedua aspek itu ialah “aspek pemelihara” serta “aspek pendorong”. penyandingan dua aspek diacukan terhadap prinsip teori ini bahwa dalam diri setiap manusia, terdapat aspek-aspek yang membuat seseorang begitu menyukai pekerjaannya serta aspek-aspek yang membuat seseorang tidak menyukainya. Elemen pemeliharaan sering juga disebut dengan istilah lain sebagai elemen house keeping. Faktor ini menggambarkan aspek-aspek yang berkaitan dengan upaya seseorang dalam mempertahankan kehidupan. Faktor kebersihan ini mencakup keinginan dasar seseorang yang diinginkan bisa dipenuhi melalui pekerjaan. Aspek-aspek ini antara lain: adanya penghasilan yang cukup, keadaan kerja yang serasi serta layak, rasa aman dalam bekerja serta bonus jaminan, hubungan interpersonal, dan lain sebagainya. Menurut hasil telaah Herzberg, aspek pengawasan ada 9, sebagai berikut:

1. Politik serta manajemen
2. pengawasan mekanik
3. Hubungan antar pribadi dengan supervisor
4. Hubungan antar pribadi dengan teman sejawat
5. Hubungan antar pribadi dengan bawahan
6. Penghasilan
7. keselamatan kerja
8. Kehidupan pribadi
9. Keadaan karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang baik karena mengoordinasikan pemanfaatan SDM serta sumber daya perusahaan lainnya (Roussel 2017). Gaya Kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi aktivitas suatu tim yang terstruktur untuk menetapkan dan mencapai tujuan (Runa 2020). Sedangkan pendapat dari Hendyat Sutopo didalam buku Perilaku Organisasi, kepemimpinan merupakan cara yang aktif, hubungan pemimpin memiliki karakter suatu keadaan yang dikehendaki serta memiliki perkembangan melalui kesepakatan antar individu pada waktunya. Namun, fokus perusahaan masyarakat jelas tertuju pada kualitas atau tindakan seorang pemimpin (Basyit 2020).

Kepemimpinan sering kali didefinisikan sebagai prestasi individu agar dengan rela mempengaruhi, memotivasi, mengundang, membimbing, memobilisasi, membimbing serta jika perlu mengharuskan seorang individu atau tim guna memperoleh pengaruh tersebut serta dengan segera menciptakan sesuatu yang bisa menolong untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Hariri 2017). Pada dasarnya seorang pemimpin berperilaku beda dalam mengelola bawahannya serta karakter ini disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ialah proses yang dimanfaatkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya serta bekerja sama dengan berbagai program serta metode yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan memuat dalam hal intensitas pendorong untuk memotivasi, memotivasi serta pengorganisasiann guna mencapai tujuan yssdsang telah di tentuk (Agussalim 2013).

Gaya Kepemimpinan adalah elemen dari suatu manajemen tapi tidak seluruhnya. Misalkan, seorang pemimpin harus merencanakan serta mengatur, namun yang dibutuhkan

seorang pemimpin hanyalah menginspirasi manusia agar terlibat. Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan guna memengaruhi manusia agar dengan antusias guna memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan. Aspek dari individu adalah yang menyatukan sebuah tim menjadi satu dan mendorongnya menuju tujuan, perbuatannya yang menjadikan keberhasilan seluruh kemampuan yang terkandung didalam organisasi serta orang di dalamnya (Kamsyach 2010).

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Author (Tahun)	Judul	Perbedaan Artikel	Persamaan Artikel
1	(Putri 2019)	Peran motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (studi pada supermodel Bandung Malang)	Pembahasan mengenai peran motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel	Kesamaan artikel ini membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan
2	(Rahmah 2023)	Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam divisi pelaksana teknis wilayah, pelayanan terpadu perempuan serta anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan	Artikel ini meneliti peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel	Kesamaan dari artikel ini berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan
3	(Sumiati 2021)	Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya Kota Surabaya Jawa Timur	Penelitian ini menguji motivasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel penelitian.	Kesamaan artikel ini berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan
4	(Dhanalakshmi 2019)	Peran motivasi pada kinerja karyawan: Sebuah studi di kalangan guru sekolah tanpa bantuan di distrik Palakkad	Artikel ilmiah ini menguji peran motivasi pada kinerja karyawan sebagai variabel.	Kesamaan artikel ini berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan
5	(Albeiti 2015)	Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Kasus Victoria Bank Komersial Kenya	Artikel ini menguji peran Motivasi pada Kinerja Karyawan sebagai variabel yang diteliti	Kesamaan artikel ini berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan
6	(Rizqi 2022)	Determinasi kinerja karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen serta Motivasi Kerja	Penelitian ini menguji SDM, komitmen serta motivasi kerja pada kinerja karyawan sebagai faktor yang diteliti.	Persamaan artikel ini berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan
7	(Patmarina 2023)	Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap Chillbarberman Barber Shop di Bandar Lampung	Artikel ilmiah ini meneliti peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel penelitian.	Kesamaan artikel ini membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan
8	(Putri 2019)	Peran motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan (studi pada Bandung supermodel Malang)	Artikel ini mengkaji peran motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel	Kesamaan artikel ini membahas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan
9	(Saputro 2020)	Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan	Artikel ini meneliti gaya kepemimpinan sebagai variabel didalam	Kesamaan artikel ini membahas tentang gaya

		efektifitas karyawan di Home Music Course Ponorogo	kinerja Doremi Course	meningkatkan karyawan.	kinerja	kepemimpinan dan kinerja karyawan
10	(Fatchurrohman 2023)	Analisis kepemimpinan meningkatkan efektivitas karyawan pada PT Graha Seribu Satu Jaya	gaya dalam kinerja	Artikel ini membahas tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan		Persamaan dalam artikel ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan
11	(Nagendra 2016)	Peran Kepemimpinan Terhadap Organisasi	Gaya Kinerja	Artikel ini menganalisis tentang peran gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi sebagai variabel penelitian		Persamaan dalam artikel ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan
12	(Bhatti 2021)	Peran Kepemimpinan Meningkatkan Tenaga Kesehatan	Gaya Dalam Kinerja	Artikel ini membahas mengenai peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kesehatan Sebagai Variabel		Persamaan dalam artikel ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan
13	(Alzghoul 2017)	Peran Kepemimpinan pada Hasil Kerja Sebuah Tinjauan Umum	Gaya Karyawan:	Artikel ini menganalisis tentang Peran Gaya Kepemimpinan pada Hasil Kerja Karyawan Sebagai Variabel		Persamaan dalam artikel ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan
14	(Udovita 2020)	Tinjauan konseptual tentang dampak kepemimpinan pada kinerja karyawan	gaya pada	Artikel ini memberikan tinjauan konseptual tentang dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan		Kesamaan dari artikel ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan
15	(Wulandari 2021)	Analisis kepemimpinan meningkatkan pegawai Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk	gaya dalam kinerja Kantor	Artikel Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai variabel.		Kesamaan dari penelitian ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini ialah metode kualitatif serta kajian literature atau Library Research. Tinjau kepustakaan ini melalui pertimbangan teori yang dikaji, terkhusus bagian Manajemen SDM. Selain ini juga menelaah dan mengevaluasi jurnal bereputasi serta jurnal dari artikel yang tidak bereputasi, Semua penelitian yang dikutip berasal dari Mendeley serta Google Scholar.

Hasil dari berbagai tinjauan literatur akan dimanfaatkan guna memahami peran motivasi kerja serta gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian kualitatif, tinjauan literatur perlu dipakai secara stabil melalui asumsi metodologis. Dengan artian sebaiknya dimanfaatkan secara deduktif agar tidak menasar pada permasalahan yang dikemukakan oleh pengkaji. Satu diantara argumen yang utama dikerjakannya penelitian kualitatif adalah karena pengkajian ini tersebut bersifat eksploratif (Limakrisna, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Peran motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, tingkat pencapaian yang tinggi mengarah pada kondisi kinerja karyawan yang baik yang memotivasi karakter terbuka baik dari karyawan ataupun pimpinannya. Suasana kerja yang baik memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan pada kinerja karyawan yang bisa digapai dalam bekerja. Motivasi ialah memotivasi guna melaksanakan perbuatannya guna menggapai tujuan yang diharapkan. Motivasi memiliki peran positif pada kinerja, Dengan demikian motivasi sangat berperan besar semakin perlakuan organisasi mengenai motivasi karyawan, sehingga semakin banyak pula upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Purnomo, 2017)

Motivasi merupakan harapan yang muncul pada diri individu sebab kreativitas, termotivasi guna melaksanakan kegiatan dengan tulus, bahagia serta ikhlas akibatnya dampak dari kegiatan yang dilakukannya mendapatkan dampak yang baik serta bernilai tinggi (Afandi, 2018). Motivasi merupakan aspek yang memotivasi individu guna melaksanakan tindakan khusus, maka dari itu motivasi kerap digunakan untuk memotivasi individu guna melaksanakan untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Sutrisno, 2011).

Motivasi adalah proses psikologis yang menghasilkan serta mengarahkan kepribadian untuk mencapai tujuan atau perilaku yang terarah. Prmimpin harus mengartikan metode intelektual ini apabila seseorang menginginkan keberhasilan memimpin seorang pegawai guna menggapai tujuan perusahaan (Wibowo, 2012). Hasil penelitian tersebut searah dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa motivasi berperan pada kinerja karyawan (Andayani, 2019)

Peran Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan, memberikan insentif untuk peningkatan kinerja karyawan secara berkesinambungan, menerapkan komunikasi dua arah dan terbuka, memberikan teladan yang baik, dan siap menerima konsekuensi atas segala sikap dan perilaku, serta melakukan pendekatan melalui komunikasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan prestasi seorang individu guna memengaruhi seseorang ataupun tim. Pemimpin perlu berupaya dalam melindungi keseimbangan antara mencakup keperluan seseorang dan mengarahkan seseorang ke arah tujuan perusahaan. Pemimpin yang berhasil merupakan seorang atasan yang mengenali kemampuan penting dalam diri seseorang ataupun tim serta adaptif dalam pendekatannya guna memajukan kinerja seluruh perusahaan (Yunita, 2020)

Gaya kepemimpinan didalam perusahaan adalah hal yang begitu berarti di era perusahaan maju yang mengharuskan organisasi untuk fleksibel dalam pendekatannya untuk meningkatkan kinerja seluruh organisasi (Suharnomo, 2010). Di era organisasi modern, kebutuhan akan demokratisasi kinerja dan demokratisasi kinerja merupakan hal yang penting dalam kepemimpinan bisnis. Gaya kepemimpinan merupakan kemahiran dalam menggerakkan seluruh sarana yang didapatkan didalam usaha menggapai tujuan dengan kegiatan untuk mencapai sasaran khusus yang diselaraskan dengan keadaan lingkungan. Konsekuensi yang dapat ditimbulkan dari gaya kepemimpinan yang kurang baik ialah menurunnya kinerja karyawan yang berujung pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan akan berujung pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Yunita, 2020).

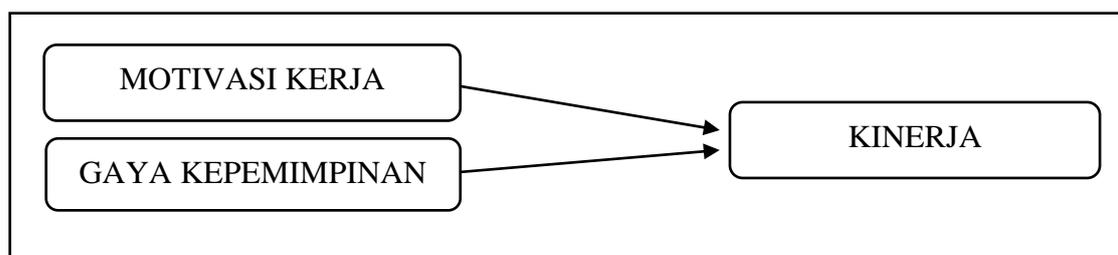
Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi seseorang atau karyawannya sedemikian rupa hingga individu tersebut ingin melaksanakan keinginan pemimpin guna menggapai tujuan perusahaan, walaupun secara individu tidak memungkinkan, meskipun secara pribadi tidak memungkinkan. Kepemimpinan memiliki peran positif yang berpengaruh pada kinerja karyawan, serta memiliki pengaruh yang cukup

penting pada pembelajaran organisasi. Penelitian artikel ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peran pada kinerja karyawannya, selain dari itu guna memperoleh kinerja yang baik juga dibutuhkan penelaahan organisasional (Yunita, 2020)

Conceptual Framework

Berdasarkan dari rumusan masalah penelitian ini serta tinjauan pustaka baik dari buku maupun penelitian terdahulu yang relevansi, hingga garis besar dari artikel ini ialah sebagai berikut:

Gambar 1: Conceptual Framework



Berdasarkan tinjauan teori dan menelaah hasil penelitian terkait dan gambaran kerangka konseptual, maka: Motivasi kerja serta gaya kepemimpinan mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu motivasi kerja serta gaya kepemimpinan yang berperan dalam variabel kinerja karyawan, banyak lagi variabel lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Budaya Organisasi : (Khaliq, 2015), (Lina, 2014), (Mandri, 2018), (Rosyidah, 2018), (Taurisa, 2012), (Tintami, 2013)
2. Creativity : (Desfiandi et al., 2017), (Yacob et al., 2020), (Richardo et al., 2020), (Christina Catur Widayati et al., 2020), (Prayetno & Ali, 2020), (C.C. Widayati et al., 2020)
3. Knowledge : (Desfiandi et al., 2017), (Prayetno & Ali, 2020), (Mukhtar et al., 2016), (Brata, 2017), (Toto Handiman & Ali, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari artikel diatas adalah hasil motivasi kerja serta gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, menyatakan bahwa motivasi kerja serta gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan dan memiliki peran positif pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efisien merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawannya dalam pengambilan keputusan, memberikan insentif untuk peningkatan kinerja karyawan secara terus menerus, mempraktekkan komunikasi dua arah dan terbuka, memberikan contoh yang baik, dan siap menerima konsekuensi dari semua sikap dan perilaku serta pendekatan melalui komunikasi. Pemimpin yang efisien ialah pemimpin yang mempercayai kemampuan yang berarti dari seseorang maupun tim serta mengambil pendekatan yang adaptif untuk meningkatkan kinerja seluruh organisasi. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja serta gaya kepemimpinan yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memperoleh tujuan organisasi.

Bersdasarkan Kesimpulan dari penelitian ini, kemudian saran dalam penelitian ini ialah bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi Motivasi Kerja serta Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, selain dari Total Motivasi kerja serta Gaya Kepemimpinan pada segala jenis serta tahapan perusahaan/organisasi, maka dari itu

masih diperlukan tinjauan yang lebih mendalam guna mencari variabel-variabel lain yang bisa meningkatkan Kinerja Karyawan selain yang di telaah pada penelitian ini.

BIBLIOGRAPHY

- Albeiti, M. 2015. The Role of Motivation on Employees' Performance: The Case of Victoria Commercial Bank of Kenya. *Unpublished MBA, Thesis. United States International University-Africa*.
- Alzghoul, A. 2017. The role of leadership style on employee outcome: An overview. *American Academic & Scholarly Research Journal*, 9(5).
- Bhatti, M. A., & Alyahya, M. 2021. Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2), 55-66.
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. 2023. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 88-101.
- I. A. Alam and L. T. Monica, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 242–265, 2015
- Nagendra, A., & Farooqui, S. 2016. Role of leadership style on organizational performance. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(4).
- NP, F., & Dhanalakshmi, C. 2019 Role of motivation on employees performance: A study among unaided school teachers in Palakkad district.
- Patmarina, H., & Anisa, N. 2023. Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Barbershop Chillbarberman Di Bandar Lampung. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 364-369.
- Putra, R. A. 2021. Determinasi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562-576.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. 2019. Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(1), 26-32
- Rahmah, A. S., & Finus, R. 2023. Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Pusat PelayananTerpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak (UPTD P2TP2A) Tangerang Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2812-2821.
- Rizqi, D. S., & Nabila, R. A. 2022. Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 500-508.
- Saputro, R. R. C. 2020. *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Suriyana, N. 2020. Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389-412.
- Sumiati, S. 2021. The role of motivation as mediation in improving employee performance in the government of Surabaya City, East Java. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 52-60.
- Setiawan, N. 2021. Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.

- Udovita, V. 2020. Conceptual review on impact of leadership style on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(9), 16-23.
- Wulandari, W. R. 2021, September. Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Tanjunganom kabupaten Nganjuk. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1576-1582).
- Yunita, Y. 2020. Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(1), 310-330.