

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagas Arif Prabaswara ¹, Dhea Puspita Sari ², Raffi Eka Nugraha ³,
Indah Rizki Maulia ⁴

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Alamat: Jl. Raya Perjuangan No.81, RT.003/RW.002, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17143

Korespondensi Penulis: Bagasarip99@gmail.com

Abstract: *Human resources are the main element that must be maintained in terms of quality within a company. Good human resources are assessed based on the results of employee performance. Leadership style and motivation are one of the factors that can affect the level of employee performance. This study aims to determine the influence of leadership style (X1) and work motivation (X2), both directly or simultaneously, on employee performance (Y). The method of writing this article is the Literature Review method, sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley, and other academic online media. Based on the results of the research, leadership style (X1) and work motivation (X2) have a significant influence on performance (Y).*

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

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang harus dijaga kualitasnya dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia yang baik dinilai berdasarkan hasil kinerja karyawannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) baik secara langsung atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Metode penulisan artikel ini adalah metode *Literatur Review*, yang bersumber dari media online seperti *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan gaya kepemimpinan (X1), dan motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan reaktif yang dapat diidentifikasi, dan dilakukan secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Salim dan Lia Amalia dalam Robbins, et al., 2023). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola instansi. Keunggulan teknologi yang tersedia di era digital ini bukanlah salah satu kunci kesuksesan suatu instansi, melainkan modal utamanya adalah kemampuan manusia yang mengelolanya. Sumber daya manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan instansi.

(Angelique Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas dalam Rumawas, et al., 2021), menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu perusahaan tentunya terdapat gaya kepemimpinan yang ada dan tidak terlepas dari kelebihan dan kekurangannya, hal tersebut tergantung seorang pemimpin dalam menerapkannya di suatu perusahaan (Subagyo et al., 2019). Selain itu, gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan perusahaan semakin maju.

Seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan kinerja yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan. Dimana seorang pemimpin merupakan salah satu bagian dari manajemen dalam memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Menurut Robbins (2018) mengartikan motivasi sebagai proses yang membantu menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting juga dalam meningkatkan kinerja karyawan. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya juga. Motivasi juga sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Jelas disini bahwa motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang untuk menghasilkan karya yang berguna demi kemajuan baik bagi dirinya sendiri dan juga bagi banyak orang.

(Hariman Syaleh dalam Prawirosentono, et al., 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut Performance atau Job Performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hariman Syaleh dalam Wirawan, et al., 2019).

Sedangkan (Hariman Syaleh dalam Fahmi, et al., 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Job performance atau kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi (Hariman Syaleh dalam Riani, et al., 2019).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang 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?

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Menurut Soekarso (2018), gaya kepemimpinan adalah tingkah laku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kerja manajerial. Kemudian menurut Thoha (2019) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Geier (2020), gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya atau serangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi atau dapat dikatakan juga bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan Robert House dalam Hendri (2021) terdapat 4 dimensi gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. (1) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam

pengambilan keputusan. (2) Gaya kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan untuk dirinya sendiri, pemimpin mengatur situasi kerja yang rumit bagi karyawannya, yang melakukan apapun yang diperintahkan kepadanya. (3) Gaya kepemimpinan suportif adalah kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan kepada bawahan, mudah didekati dan memuaskan karyawan. (4) Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi adalah pemimpin yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya bekerja semaksimal mungkin serta terus mengupayakan pengembangan prestasi dalam proses pencapaiannya.

Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sembiring (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Tanpa motivasi kerja, meskipun seseorang mempunyai kemauan untuk bekerja, namun kinerja yang diharapkan juga tidak akan tercapai. Keduanya merupakan elemen utama bagi terciptanya kinerja yang diharapkan.

Menurut Baskoro (2020) Motivasi mempertanyakan bagaimana mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki bawahan agar bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2018) mengartikan motivasi sebagai proses yang membantu menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Siagian (2020) yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah kekuatan pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mampu mengarahkan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai aktivitas yang adalah tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya. Berdasarkan teori Maslow dalam Sari & Dwiarti (2018), terungkap bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan 5 dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 1 : Penelitian terdahulu yang relevan

Nomor	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1.	Ni Nengah, Ni Nyoman Sudiyani (2020)	<p>1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.</p> <p>3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Ubud.</p>	Sama sama menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian Metode Penelitian. Metode kami menggunakan metode Literatur Riview, sedangkan pada jurnal ini menggunakan Penelitian Kuantitatif. Jenis sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 49 pegawai kantor Camat Ubud. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

2.	Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama sama menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian Metode Penelitian. Metode kami menggunakan metode Literatur Riview, sedangkan pada jurnal ini menggunakan Penelitian kuesioner untuk memperoleh data dari 125 responden. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software amos 24.
3.	Hamidi (2020)	Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara	Sama sama menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian Metode Penelitian. Metode kami menggunakan metode Literatur

		simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan	Riview, sedangkan pada jurnal ini menggunakan metode survei dan regresi linear.
4.	Muh. Fajrin, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki hubungan atau pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial dan hubungan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja(Y).	Sama sama menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian Metode Penelitian. Metode kami menggunakan metode Literatur Riview, sedangkan pada jurnal ini menggunakan pengumpulan data dengan metode observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa regresi berganda dan Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Analisis

				Koefisien Determinasi dengan menggunakan program IMB Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 20.
5.	Widiarsa J, Sudarmawan I.W.E, Wardana M.A. (2023)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,569 dan sig 0,000<0,05. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,366 dan sig 0,00 <0,05. 3. Lalu kepemimpinan dan motivasi secara bersama- 	Sama sama menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan dengan penelitian kami yaitu pada bagian Metode Penelitian. Metode kami menggunakan metode Literatur Riview, sedangkan pada jurnal ini menggunakan data primer yang berasal dari kuesioner, selanjutnya kuesioner diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan hipotesis

		<p>sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung 274,077 sig 0,00. Hal ini berarti peningkatan pada kepemimpinan dan motivasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua Bali</p>		<p>dibuktikan menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>
6	<p>I Gusti Ngurah Bagus Dion Susila Abimayu, I Gusti Salit Ketut Netra, and I Gusti Made Suwandana (2023)</p>	<p><i>The results of the study show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Motivation has a positive effect on employee performance. The implications of this study are that the better the leadership style of the company's leader, the higher the employee performance will be, and the higher the employee's work motivation, the</i></p>	<p><i>Both tested and analyzed the influence of leadership style and work motivation on employee performance.</i></p>	<p><i>The difference with our research is in the research method section. Our method uses the literature review method, while the journal uses the proportional random sampling method. Data collection is done with a conversational approach, where the research</i></p>

		<i>higher the employee performance will be.</i>		<i>instrument used is a questionnaire. The collected data is then analyzed using multiple linear regression analysis techniques.</i>
7	Salim, Lia Amalia (2023)	<i>The results of the analysis showed that leadership style and work motivation have a simultaneous or simultaneous effect on the performance of PT. Fadhil Genteng employees. Partially, leadership style and work motivation have a positive effect on PT. Fadhil Genteng.</i>	<i>Both tested and analyzed the influence of leadership style and work motivation on employee performance.</i>	<i>The difference with our research is in the research method section. Our method uses a literature review method, while the journal uses primary data and a quantitative approach. Data collection was done using a questionnaire that was distributed online to employees of PT. Fadhil Genteng. The data was then processed using multiple linear regression analysis.</i>
8	Inna Nisawati Mardiani, Siti	<i>The results of this research explain that the</i>	<i>Together we test and analyze the</i>	<i>The difference with our research</i>

	Baekhunah (2021)	<p><i>leadership style variable has a significant effect on employee performance. The motivation variable has a significant effect on employee performance. The training variable has a significant effect on employee performance.</i></p>	<p><i>influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance</i></p>	<p><i>is in the Research Methods section. Our method uses the Literature Review method, while the method used in this research uses multiple linear regression with the help of SPSS software.</i></p>
9	Nurma Firstania Rizki Annisa, Achmad Sani Supriyanto (2021)	<p><i>1. Based on the research results, leadership style has a significant effect on employee performance at Dinas Perhubungan Kota Blitar. This is because the significance value of 0.002 is less than 0.05, or lower than the specified significance level. Therefore, leadership style has a significant effect on employee performance. Based on the research results, work motivation has a significant effect on employee</i></p>	<p><i>This study discusses and analyzes the influence of leadership style and work motivation on employee performance.</i></p>	<p><i>The difference with our research is in the research method section. Our method uses the literature review method, while the journal uses the saturated sampling technique. The data used in this study are primary and secondary data. The Path Analysis model used in this study uses SPSS 16.</i></p>

		<p><i>performance at Dinas Perhubungan Kota Blitar. This is because the significance value of 0.000 is less than 0.05, or lower than the specified significance level. Therefore, work motivation has a significant effect on employee performance.</i></p>		
10	Puspa Dewi, Khusnul Fikri, Tomy Fitrio (2019)	<p><i>the result of this study indicated that Work motivation has a positive and significant effect on employees' performance.</i></p>	<p><i>Both tested and analyzed the influence of leadership style and work motivation on employee performance.</i></p>	<p><i>The difference with our research is in the research method section. Our method uses a literature review method, while the journal uses These samples were chosen by saturated sampling technique. Then, the data were analyzed by applying SEM (Structural Equation Modeling) analysis which was operated</i></p>

				<p><i>through SmartPLS Application.</i></p>	3
--	--	--	--	---------------------------------------------	---

METODE PENULISAN

Pada Penelitian ini Metode yang digunakan yaitu Literature review, di mana peneliti mengumpulkan berbagai jurnal yang terkait dengan masalah dan tujuan penelitian. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mengungkapkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan digunakan sebagai referensi dalam pembahasan hasil penelitian. Penelitian literature review dapat berasal dari berbagai sumber, seperti jurnal nasional dan internasional. Pengumpulan literature review dilakukan dengan beberapa tahap, seperti pencarian artikel berdasarkan topik, pengelompokan artikel berdasarkan relevansi dengan topik dan tahun penelitian, serta pengurutan struktur penjelasan dan perbandingan data yang saling terkait.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Rumusan masalah, Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan:

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang diutamakan pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing, pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila pemimpin dapat beradaptasi dengan situasi kerja yang dihadapinya. Sedangkan menurut Lubis (2019), jika karyawan kurang berprestasi maka organisasi perusahaan sulit memperoleh hasil yang baik. Hal ini menuntut pemimpin untuk menggunakan wewenangnya untuk mengubah sikap dan perilaku pegawai agar mau bekerja keras dan ingin mencapai hasil yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada dasarnya dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin

dituntun memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja secara maksimal. Jadi, Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karena kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi, membimbing, dan memberikan arah yang jelas kepada karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

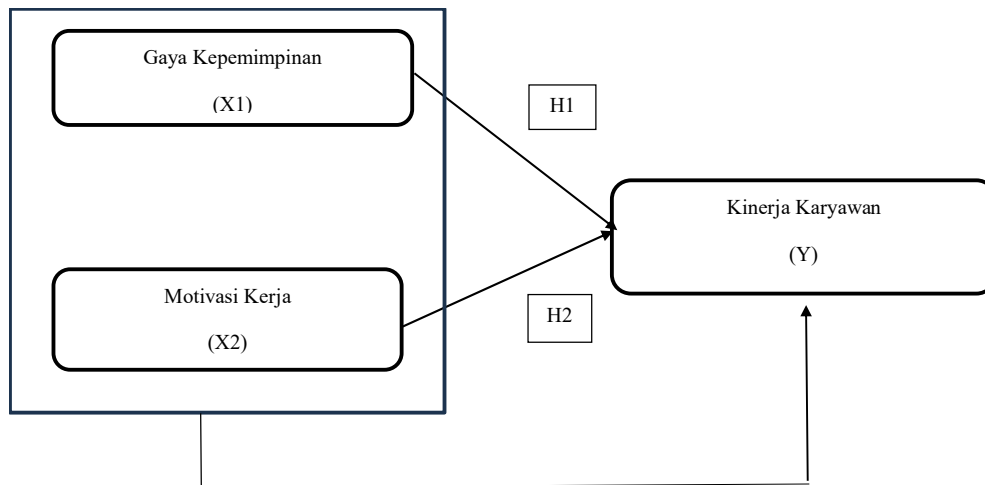
Menurut (Nurma Firstania Rizki Annisa dan Achmad Sani Supriyanto dalam M. Manullang, et al., 2021) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan para karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari para karyawan tersebut.

Karyawan merupakan salah satu kunci perusahaan dalam upaya mengembangkan dirinya. Keberadaan karyawan mutlak diperlukan untuk membangun suatu kinerja maksimal sehingga tujuan perusahaan itu tercapai. Kinerja maksimal dapat diukur berdasarkan kemampuan yang tinggi. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja menunjukkan bahwa kinerja perusahaan semakin baik. Karenanya, apabila karyawan diperhatikan secara tepat, sudah tentu akan membuat perusahaan semakin maju dan berkembang.

Atas dasar pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berpikir artikel ini seperti dibawah ini:



Gambar 1 : Conceptual Framework

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, maka : Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran pada artikel ini adalah Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dan manajer perlu memperhatikan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, ada beberapa faktor lain yang juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut perlu dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

Peneliti selanjutnya juga perlu melakukan penelitian di berbagai jenis organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti perlu menggunakan metode penelitian yang tepat untuk memperoleh hasil yang akurat. Dengan mempertimbangkan saran-saran tersebut, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang lebih bermanfaat bagi para pemimpin dan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abimayu, I. G. N. B. D. S., Netra, I. G. S. K., & Suwandana, I. G. M. (2023). *The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance in Drinking Water Distributor Company*. *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 33–36. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1921>
- Firstania, N., Annisa, R., Achmad, ;, & Supriyanto, S. (n.d.). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City)*. 03, 355–362. www.theajhssr.com
- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua, P., Widiarsa, J., Wayan Eka Sudarmawan, I., & Andi Wardana, M. (2023). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua*. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(2), 540–552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2>
- Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Muh Fajrin, P., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). *Jurnal Mirai Management*. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 183–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Hamidi. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE*. *DIMENSI*, 9(1), 1–16.
- Mardiani, I. N., & Baekhunah, S. (n.d.). *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Training on Employee Performance*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Puspa Dewi, Fikri, K., & Fitrioc, T. (2019). *The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at Pt. Bank Rakyat Indonesia TBK Rengat Branch Office*. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(09). <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i9.em04>
- Salim, & Lia Amalia. (2023). *The Effect of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline Employee Performance at PT. Fadhil Genteng*. *International Journal of Asian Business and Management*, 2(1), 41–58. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v2i1.3155>
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT UBUD. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101–108. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v6i1.414
- Syaleh, H., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agus, H., & Bukittinggi, S. (2019). *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN COMMISSION GENERAL ELECTION BUKITTINGGI*. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 56–66.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 2021.