

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

Fauzi ¹⁾, Yunia Wardi ²⁾, Ilham Thaib ³⁾

^{1,2,3}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

¹⁾ fauziada2099@gmail.com

²⁾ yuniaward@gmail.com

³⁾ ilham.thaib@fe.unp.ac.id

Abstrak

Motivasi kini menjadi faktor yang menggerakkan individu atau kelompok dalam melakukan kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Upaya dalam meningkatkan suatu kinerja pegawai harus selalu mengungkit motivasi bawahan. Ini karena motivasi berkaitan dengan gaya, dan lebih khusus lagi dengan gaya terarah. Motivasi dapat digunakan oleh pemimpin organisasi untuk memotivasi karyawannya. Gaya Kepemimpinan itu tidak langsung dan langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut. Untuk Penelitian ini digunakan metode literature review secara systematic, pemilihan kriteria artikel yang digunakan ialah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dan kriteria eksklusi adalah artikel dan jurnal bereputasi internasional dan nasional yang diambil dari 20 artikel yang relevan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk memberikan studi literatur dari berbagai penelitian sebelumnya dimana hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan dan tingkat dampaknya mungkin relevan, sehingga bisa digunakan dalam referensi untuk penelitian selanjutnya dan yang menentukan sebuah strategi dan kebijakan organisasi atau perusahaan. Hasil dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan secara tidak langsung dan langsung mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan. bertambah bagus gaya kepemimpinan para pemimpin itu maka tentunya akan semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan begitupun dengan sebaliknya, dan mengembangkan gaya kepemimpinan agar bisa memberikan dorongan terhadap motivasi kerja dari karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, *Systematic Literature Review*, Motivasi Kerja.

Abstract

Motivation is now a factor that moves individuals or groups in carrying out certain activities in order to achieve goals. Efforts to improve an employee's performance must always leverage subordinate motivation. This is because motivation is related to style, and more specifically to directional style. Motivation can be used by organizational leaders for their employees. The leadership style does not directly and directly affect the employee's work motivation. For this study a systematic literature review method was used, the selection criteria for the articles used were leadership styles that affect employee motivation, and the national exclusion criteria were articles and journals of international reputation and were taken from 20 relevant articles. The purpose of this article is to provide a literature study from various previous studies where the relationship of leadership style to employee motivation and the level of impact may be relevant, so that it can be used as a reference for further research and which determines an organization's strategy and policies. The results can formulate a hypothesis for further research, namely leadership style indirectly and directly affects the work motivation of employees. the better the leadership style of the leaders, of course, the work motivation of employees will increase and vice versa, and develop a leadership style so that it can give encouragement to work motivation from employees.

Keywords: Leadership Style, *Systematic Literature Review*, Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini motivasi menjadi salah satu faktor yang bisa memberikan dorongan untuk seseorang atau kelompok dalam melakukan kegiatan dalam mencapai dari tujuan tertentu. Memotivasi pada suatu

perusahaan atau organisasi itu adalah sebuah proses dan cara dengan hal apa para pemimpin dalam memberi rangsangan kepada pihak lain terutama para karyawan untuk bekerja dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan dari organisasi atau perusahaan dan tujuan dari para karyawan itu sendiri. Untuk hal ini semakin bagus atau baik dalam memotivasi dari seseorang karyawan maka akan semakin mudah dan cepat karyawan akan dapat mempelajari pengetahuan baru atau ketrampilan baru dalam hal pekerjaannya. Selain itu sumber daya manusia (SDM) yang sangat baik ini adalah beberapa faktor yang mampu membuat tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan bisa tercapai dengan tepat. Selain itu setiap perusahaan harus dapat menghasilkan sdm yang memiliki potensi atau bagus dan tentunya memiliki kemampuan yang handal karena ini nantinya yang akan berpengaruh pada setiap kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dalam usaha untuk memberikan peningkatan kinerja untuk para karyawan harus bisa memanfaatkan dari motivasi untuk para pengikutnya itu. Ini disebabkan karena motivasi menyangkut dari gaya atau gaya yang diarahkan. Dalam hal ini motivasi bisa digunakan para pimpinan dalam suatu organisasi untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam organisasi. Emilia (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai kaitan erat untuk tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan dan ini bisa di pisahkan dengan SDM terutama pada pengaruh dari gaya kepemimpinan itu dari para pemimpin yang memiliki sifat demokratis itu menjadi motivasi untuk karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif.

Oleh karena itu pemimpin untuk memberikan motivasi harus menyelidiki terlebih dahulu dari berbagai kebutuhan yang mungkin dapat memotivasi karyawan tersebut, mana yang lebih efektif yang dapat ditekankan dan diterapkan menjadi sebuah daya pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya pemenuhan dan pemahaman dari hal ini tentunya diharapkan dapat menjadi daya perangsang untuk karyawan nanti dapat bekerja dengan lebih giat. Hal ini perlu peranan oleh para pemimpin dalam memberi dorongan agar dapat meningkatkan kualitas dari karyawan terutama berdasarkan peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu fungsi dari kepemimpinan pada organisasi atau perusahaan itu lebih penting sebab kepemimpinan adalah bagian tersendiri dalam manajemen. Hal ini karena kemampuan dari para pemimpin untuk memimpin secara baik dan efektif tentu dapat mempengaruhi kemampuan untuk mengelola serta kemampuan dalam gaya kepemimpinan dan mempengaruhi karyawannya dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi untuk meningkatkan kinerja tersebut.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Perlu diketahui bahwa motivasi ini berasal dari sebuah kata *motive* yang memberi arti sebagai dorongan. Oleh itu motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menjadi sebab atau memberi dorongan kepada seseorang untuk melakukan sebuah kegiatan atau perbuatan yang dilakukan secara sadar. Motivasi menurut Hanafi *et al* (2018) merupakan sebagai sebuah keadaan sikap dan kejiwaan, mental manusia yang dapat memberi energi, memberikan dorongan pada kegiatan dan menyalurkan atau mengarah perilaku menuju pada arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan atau memberi sebuah kepuasan. Sedangkan Menurut Yancomala (2014) motivasi merupakan kemauan atau keinginan yang terdapat dalam diri seorang yang memberi rangsangan seseorang dalam melaksanakan tindakan. Yancomala (2014) juga menyatakan “motivasi kerja ialah keinginan yang ada dalam seseorang yang merangsangnya agar dapat melaksanakan sebuah tindakan dan motivasi kerja ini ialah memberi dorongan atau sesuatu yang mendasari dari seseorang individu dalam melaksanakan sesuatu atau tingkah laku”. Selain itu Emilia (2021) menyatakan bahwa :

- a. Motivasi ini memulai pergeseran energi yang terjadi dalam diri setiap orang. Perkembangan dari motivasi menyebabkan perubahan energik pada sistem neurofisiologis yang ada dalam tubuh seseorang (walaupun motivasi ini muncul pada diri manusia).
- b. Motivasi dicirikan oleh asal usul, kasih sayang seseorang, dan selera. Motivasi berkaitan pada masalah psikologis, emosi dan afeksi yang bisa menentukan tingkah laku seseorang.
- c. Tujuan dari motivasi dalam hal ini adalah motivasi sebenarnya adalah tindakan, reaksi terhadap suatu tujuan. Dalam hal ini Motivasi timbul pada diri seseorang tapi ini karena dirangsang atau didorong oleh faktor lain., dan tujuan ini berkaitan dengan masalah kebutuhan.

Dari ketiga faktor bisa dikatakan bahwasanya motivasi itu sangat kompleks. Karena motivasi membawa sesuatu perubahan yang ada pada diri individu (seseorang) serta melekat dalam gejala psikologis, perasaan, dan masalah emosional dalam melakukan sesuatu atau bertindak dan untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi juga bisa digambarkan sebagai rangkaian upaya dalam menciptakan kondisi tertentu agar seseorang mau dan siap dalam melaksanakan sesuatu. apabila tidak menyukainya, cobalah untuk menghindari atau menyangkal keengganan itu. Oleh karena itu motivasi ini bisa dirangsang berdasarkan faktor eksternal, tetapi motivasi ini tumbuh pada diri seseorang. Untuk aktivitas kerja, motivasi bisa dikatakan sebagai sebuah daya penggerak karyawan secara holistik yang memicu aktivitas kerja, memberikan perlindungan dari aktivitas kerja, dan mengarahkan aktivitas kerja dalam mencapai tujuan kerja yang diinginkan dalam organisasi atau perusahaan. Secara umum, karyawan biasanya memiliki beberapa motivasi untuk bekerja sama. Motivasi kerja adalah faktor psikososial non-intelektual.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang mendorong seseorang (pegawai) pada tingkat usaha yang tinggi (besar) guna untuk mendorong dalam mencapai tujuan dari organisasi yang digerakkan karena kebutuhan pribadi. Motivasi karyawan merupakan beberapa faktor yang bisa menentukan guna untuk mencapai dari tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Kita ketahui bahwa lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dan persaingan secara global yang semakin ketat tentu membutuhkan pemimpin yang inovatif, kreatif dan memiliki keterampilan komunikasi yang bagus dalam menghadapi tantangan terkini. Selain hal itu, kita juga membutuhkan pemimpin yang berani mengambil resiko dan visioner dari tindakan yang diambil. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin berinteraksi dengan para bawahannya, dan personifikasi kepemimpinan memberi tekanan pada keahlian teknis, keterampilan interpersonal, dan karisma. Banyak tulisan dan penelitian tentang kepemimpinan berfokus dengan karakteristik dan kepribadian diri seseorang dari mereka yang menjadi para pemimpin untuk situasi yang tidak terstruktur dan sering tidak terkendali. Para pemimpin hadir karena pemimpin dapat mengubah dan membentuk situasi, sehingga menciptakan sistem dan makna bersama yang menjadi dasar dalam tindakan yang terorganisir.

Kepemimpinan ialah cara dari mempengaruhi terhadap orang lain agar setuju dan memahami tentang apa yang dapat dilakukan dan bagaimana melakukan hal tersebut, serta cara dari memberi fasilitas dalam upaya pribadi dan kolektif dalam mencapai sebuah tujuan bersama dalam organisasi (Yukl, Gary. 2010 : 26). Para pemimpin umumnya memiliki perilaku atau sifat yang beda-beda untuk memimpin para pengikut dalam organisasi, perilaku dari para pemimpin atau pimpinan ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Perlu diketahui bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang sangat lengkap dimana pribadi dapat memberi pengaruh kepada orang lain dalam mencapai sebuah sasaran atau suatu visi misi tugas dan memberikan arah suatu organisasi dengan cara dan proses yang lebih baik atau masuk akal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Alhudhori *et al* (2019) Gaya kepemimpinan adalah cara dari seorang pemimpin memberikan suatu pengaruh kepada para pengikutnya dan berwujud pola perilaku dan kepribadian. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai program dan bertindak dengan cara atau gaya tertentu dengan anggota kelompok. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai sebuah kekuatan dinamis yang memberikan motivasi, mengkoordinasikan dan mendorong organisasi dalam memperoleh sebuah tujuan-tujuan yang sudah ditentukan dalam organisasi.

Menurut Zahari *et al* (2020) Gaya Kepemimpinan memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif. Digambarkan dengan seorang pemimpin yang memperlihatkan keunggulan untuk mengawasi, mengarahkan dan secara tegas mengarahkan bawahan. Tindakan pemimpin dalam hal ini adalah tentang menetapkan tujuan kinerja, membuat jadwal kerja, perencanaan dan standar dari perilaku bawahan, dan menekankan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan pada organisasi.
2. Kepemimpinan suportif. Digambarkan sebagai seorang pemimpin yang memperlihatkan minat yang besar terhadap kebutuhan dan kesejahteraan bawahannya. Gaya perilaku ini terbuka, ramah, dan mudah untuk didekati.
3. Kepemimpinan yang berorientasi dengan kinerja. Untuk ini digambarkan sebagai seorang pemimpin dengan tantangan besar dan tujuan yang jelas bagi bawahannya. Perilaku kepemimpinan ini juga merupakan cara untuk mempercayai bawahan dan membimbing mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.
4. Kepemimpinan partisipatif. Untuk ini digambarkan sebagai banyak konsultasi dan diskusi dengan para bawahannya sebelum keputusan dibuat, dan lebih banyak diskusi dengan para bawahannya.

Menurut Runa (2020) Gaya kepemimpinan adalah pola dari sebuah perilaku dan sifat konsisten yang diterapkan untuk bekerja dengan melalui hubungan dengan orang lain. Pada ilmu dari kepemimpinan pada masa kini ada beberapa gaya kepemimpinan yang diketahui secara luas diantaranya sebagai berikut:

a. Otokratis.

Dalam persepsinya para pemimpin otokratis merupakan orang yang terlalu egois. Egoisnya yang besar memberi dorongan untuk mendistorsi realitas yang dia benarkan agar bisa sesuai apa yang dia tafsirkan secara subyektif sebagai sebuah kenyataan. Dari hal tersebut, pemimpin otoriter menampilkan berbagai sifat yang menunjukkan ego, seperti:

- Baginya, tujuan dari organisasi identik dengan tujuan pribadi, sehingga ia cenderung melihat organisasi sebagai milik pribadi untuk diperlakukan semaunya.
- Kecenderungan untuk memperlakukan bawahan seperti alat lain pada organisasi.
- Mengutamakan koordinasi penyelesaian dan pelaksanaan tugas tanpa mengikat pelaksanaan tugas tersebut dengan kebutuhan kepentingan bawahan.
- Mengabaikan peran bawahan dalam proses mengambil sebuah keputusan

b. Militeristik.

Kepemimpinan ini umum dalam organisasi militer dan sistem komando. Ciri-ciri pemimpin militeris memberi perintah kepada bawahannya, seperti bangga dengan pangkat, pangkat, dan kekuasaan mereka. Pemimpin tipe ini selalu ingin dihormati dan dihormati oleh bawahannya karena terlalu menjaga wibawa dan kedudukannya, sehingga menimbulkan kurangnya komunikasi.

c. Paternalistik.

Masih banyak tipe pemimpin paternalistik dalam masyarakat tradisional. Ciri pemimpin dengan tipe kepemimpinan paternalist diantaranya:

- Sikap dan sifat kepatuhan terhadap bawahan pemimpin paternalistik lebih informal seperti hubungan yang lebih informal
- Terlalu melindungi atau terlalu melindungi bawahan karena keyakinan mereka bahwa mereka belum dewasa.
- Pengambilan keputusan terpusat di dalam manajer.

d. Kharismatik

Seorang pemimpin karismatik adalah orang yang dikagumi oleh para pengikutnya, tetapi para pengikut mungkin tidak bisa menyatakan secara spesifik mengapa seseorang tersebut dapat dikagumi. maksudnya, seorang pemimpin karismatik memiliki daya tarik yang khusus yang begitu menarik sehingga terkadang dapat menarik banyak pengikut.

e. Laissez faire

Untuk ini merupakan kemampuan dalam memberikan sebuah pengaruh terhadap pengikutnya dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan melalui berbagai aktivitas yang sebagian besar diserahkan kepada bawahan. Ciri dari gaya kepemimpinan ini adalah:

- Kebebasan pada keputusan individu maupun tim, termasuk pemimpin.
- Memberikan delegasi wewenang yang luas.
- Intervensi kepemimpinan dalam operasi organisasi minimal selama anggota organisasi memperlihatkan perilaku dan kinerja yang sesuai.

f. Demokratik.

Gaya ini merupakan sebuah kemampuan membujuk orang lain supaya dapat memberikan kerja sama dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah diterapkan melalui berbagai kegiatan yang telah ditentukan secara bersama oleh para pemimpin dan bawahannya. Ciri-ciri gaya kepemimpinan ini sebagai berikut:

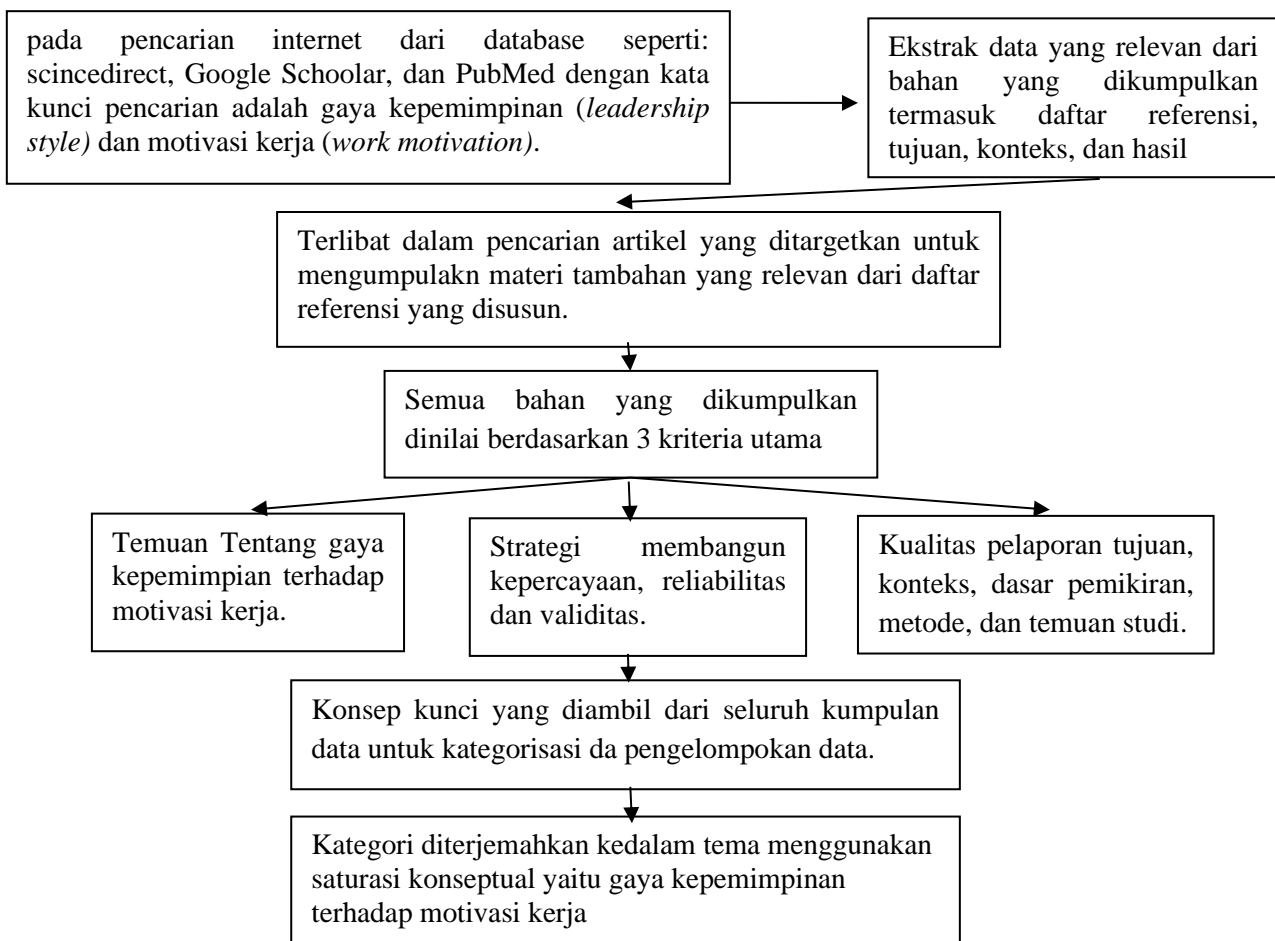
- Gaya manajemen yang menampilkan orang sebagai makhluk yang setara dan mulia.
- Pemimpin yang dimodifikasi cenderung menargetkan kepentingan perusahaan atau organisasi dan kelompok di atas kepentingan pribadi.
- Mengutamakan kerjasama perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama.
- Menerima semua pendapat, kritik dan saran dari bawahan dalam kemajuan dan pengembangan.
- Cobalah untuk mengembangkan bawahan Anda menjadi karyawan yang lebih sukses.
- Pimpinan Partai Demokrat selalu mengupayakan capacity building

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam hal ini adapun metode yang digunakan ialah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif literature review secara sistematis, dengan kriteria inklusi artikel yang digunakan ialah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi dari motivasi kerja karyawan, sedangkan untuk kriteria eksklusi adalah artikel-artikel dan jurnal yang beriputasi internasional maupun nasional. Pencarian dari artikel terbatas, karena hanya untuk artikel dan jurnal diakses atau dicari pada pencarian internet dari database seperti: scinedirect, Google Scholar, dan PubMed dengan kata kunci pencarian adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*) dan motivasi kerja (*work motivation*). Untuk jurnal dan artikel yang sudah terpenuhi ciri-ciri inklusinya dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis oleh peneliti. Selain itu pencarian dari literature yang dipublikasikan terindek internasional dan nasional. Telaah dari literatur ini tentunya akan dapat digunakan dalam mengidentifikasi sebuah hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan tersebut.

Dasar tinjauan pada artikel ini adalah 20 sumber jurnal yang mewakili sudut pandang tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu menggunakan pendekatan sintesis tematik dalam menganalisis dari sumber ini. Untuk konsep dari kata kunci ini selanjutnya diatur dan ditata sesuai dengan judul yang sudah ditentukan.

J. Thomas & Harden (2008) menyatakan analisis sensibilitas ini digunakan dalam menilai efek potensial dari kualitas hasil penelitian terhadap hasil literatur sistematis (hasil yang dipublikasikan). Publikasi diklasifikasikan menurut tiga kriteria utama diantaranya, 1) tujuan penelitian, latar belakang, dasar pemikiran, metode dan kualitas hasil, 2) validitas dan reliabilitas alat pengumpulan data dan teknik analisis, serta kelengkapan strategi yang digunakan untuk menilai validitas hasil dan kebaruan, 3) kecukupan metode penelitian untuk memastikan bahwa temuan-temuan mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja bermakna secara konseptual.



Gambar 1. Penjelasan dalam mengidentifikasi hasil yang akan dijelaskan terkait gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk bagian ini mendefinisikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dan disajikan dengan ringkas berdasarkan hasil dari publikasi yang relevan dengan secara deskriptif tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berasal dari analisis penulis Sehingga, peneliti memetakan pencarian literatur secara sampling dan akan dibahas secara deskriptif dengan lebih detail pada tabel berikut.

Judul	Penulis	Hasil Penelitian
Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Rsu Pku Muhammadiyah Gombang	Widodo (2011)	Penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja dalam kelompok staf dengan tingkat pendidikan yang berbeda di RSUD Muhammadiyah Gombang
Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi	Muhammad Oceano Fauzan (2017)	Gaya kepemimpinan secara tidak langsung dan secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai dinas pekerjaan umum kabupaten batang hari jambi
Analisis Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Karyawan	Utarindasari (2021)	Gaya dari kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Bungo	Alhudhori <i>et al.</i> (2019)	Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak secara langsung maupun secara langsung terhadap motivasi kerja Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi	MS, Yamali and Irfani (2020)	Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara tidak secara langsung dan secara langsung terhadap motivasi pegawai dilingkungan Biro Umum setda Provinsi Jambi.
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Prilaku Kerja Staff TU SMK Negeri 9 Sarolangun	Emilia (2021)	Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin harus bisa memanfaatkan motivasi untuk bawahannya, Karena motivasi berkaitan dengan gaya, lebih tepatnya pada gaya yang diarahkan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Kandatel Bandung	Seguro (2010)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Telkom Bandung Provinsi Jawa Barat.
Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang	Pradita (2017)	Pada hasil menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. karena Semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka berpengaruh terhadap tumbuhnya motivasi kerja .
Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga	Yancomala (2014)	Dalam hal ini disimpulkan Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

Provinsi Sumatera Barat		karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang	Erlangga <i>et al.</i> (2013)	Untuk ini Gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang.
Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa	Levina <i>et al.</i> (2019)	Hasil bahwa terdapat ada hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja perawat.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang Pt. Malang Intermedia Pers)	Syaiyid <i>et al.</i> (2013)	Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif, suportif dan direktif secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Pln Persero Apj Malang)	Alam <i>et al</i> (2013)	Pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas terhadap Motivasi Kerja di PT.PLN Persero APJ Malang.
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA Kantor Cabang Celaket Malang)	Fauzen (2014)	Dalam hasil secara menyeluruh bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan .
PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Handayani <i>et al.</i> (2015)	Hasil menyimpulkan bahwa Semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Amalia (2016)	Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada pabrik gula kebon agung malang, dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada pabrik gula kebon agung malang
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)	Astryanty (2016)	Hasil menunjukkan terdapat 4 variabel yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Suportif, Direktif, Partisipatif, dan Orientasi Prestasi.
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)	Rahayu <i>et al.</i> (2017)	Berdasarkan pada hasil Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP	Setyawan and Musadieg (2017)	Berdasarkan hasil gaya kepemimpinan partisipatif, direktif, suportif, dan

MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya)		berorientasi prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang)	Nugraheny (2008)	Dari hasil dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Untuk pembahasan paada artikel ini itu difokuskan untuk upaya dalam membahas dan menganalisis berdasarkan pada analisis artikel yang sudah diperoleh dan dilakukan, variabel yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan yang didasarkan oleh penelitian terdahulu atau yang sudah dilakukan yang dianggap relevan yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung maupun secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan tersebut.

Gaya pemimpin ini adalah salah satu bagian terpenting yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut Emilia (2021) Kinerja karyawan mempunyai kaitan erat demi tercapaian dari tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dan tidak bisa di pisahkan dengan SDM (sumber daya manusia) terutama pada pengaruh gaya kepemimpinan oleh para pemimpin bahwa memiliki sifat demokratis menjadi sebuah motivasi bagi para karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Penelitian Fauzan dan fathiyah (2017) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh kepada keberhasilan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu tugas. Faktor tersebut meliputi kemampuan karyawan untuk menunjukkan kepemimpinan, kepemimpinan oleh manajer puncak, kondisi budaya lingkungan organisasi dan faktor-faktor lain yang dapat memotivasi karyawan dan berhasil memotivasi atasan. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan ini secara tidak langsung dan secara langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Penelitian lain Pradita (2017) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja tersebut. ini karena tambah besar dari gaya kepemimpinan lantasi akan memiliki pengaruh pada peningkatan dari motivasi kerja tersebut.

Selain itu menurut penelitian Yancomala (2014) Setelah meneliti dan menguji hipotesis tentang sebuah kaitan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dari karyawan, menyimpulkan semakin bagus gaya dari kepemimpinan manajer maka tentu akan semakin besar motivasi kerja karyawan begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu, hipotesis yang memberikan pernyataan bahwasanya memiliki hubungan yang signifikan yang dimiliki antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan dan bisa diterima. Penelitian lain Astryanty *et al* (2016) menyatakan tentang hal ini ada empat buah variabel yang dapat berpengaruh dengan signifikan pada motivasi kerja dari karyawan diantaranya gaya kepemimpinan suportif, direktif, berorientasi kinerja, dan partisipatif.

5. PENUTUP

Dalam hal ini dapat disimpulkan didasarkan pada teori dan artikel yang sesuai yang bereputasi serta pembahasan dalam artikel ini maka dapat dirumuskan hipotesis untuk penelitian selanjutnya yaitu Gaya Kepemimpinan secara tidak langsung dan langsung mempengaruhi Motivasi kerja dari karyawan. bertambah bagus gaya kepemimpinan para pemimpin itu maka tentunya akan semakin meningkat motivasi kerja dari karyawan tersebut begitupun juga sebaliknya. Kurangnya riset dalam bidang ini menimbulkan tantangan yang signifikan dalam mendefinisikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, dan mengembangkan gaya kepemimpinan agar bisa memberikan dorongan terhadap motivasi kerja dari karyawan perusahaan maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Alam *et al.* (2013) ' PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero APJ Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 1 No. 2 April 2013

- Alhudhori, M. *et al.* (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo', *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), p. 177. Available at: <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>.
- Amalia *et a.*(2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1 Juli 2016
- Astryanty, M. *et al.* . (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 40 No.1
- Emilia, D. (2021). 'Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Prilaku Kerja Staff TU SMK Negeri 9 Sarolangun' *J-MAS* , 6(April), pp. 232–237. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.249>.
- Erlangga *et al.* (2013) ' PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATERNALISTIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA PADANG. *Humanus. Vol. XII No.2 Th. 2013*
- Fauzen *et al.* (2014) ' PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA kantor cabang celaket malang) ' . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 9 No. 2 April 2014
- Fauzian, Muhammad Ocean dan Fathiyah . (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (Pu) Kabupaten Batang Hari Jambi 'J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2017', 2(2), pp. 183–195.
- Hanafi, A.S., Almy, C. and Siregar, M.T. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), pp. 52–61. Available at: <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>.
- Handayani *et al.* (2015). PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 23 No. 2 Juni 2015
- Levina *et al.* GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA. *Jurnal Keperawatan (JKp) Volume 7 Nomor 2, November 2019*
- MS, M.Z., Yamali, F.R. and 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), p. 276. Available at: <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>.
- MS, M. Zahari *et al.* (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)* <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>.
- Nugraheny, Penny Setyowati (2008). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang). *Jurnal Bisnis STRATEGI* Vol. 17 No. 2 Desember 2008
- Pradita, M.Y. (2017) 'Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang', 4(2), pp. 153–164.
- Rahayu *et al.* (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap *Maintenance Department* PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1 Februari 2017
- Runa, R. (2020) 'Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Motivasi, Gaya Kepemimpinan', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), pp. 202–222.
- Seguro, Waseso (2010) ' PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA (PERSERO) KANDATEL BANDUNG. *Jurnal Ekonomi Bisnis No. 1, Volume 15, April 2010*
- Setyawan and Musadieq (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1 Februari 2017
-

- Syaiyid *et.al.* (2013) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1 April 2013
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods For The Thematic Synthesis Of Qualitative Research In Systematic Reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8(1), 1–10.
- Utarindasari, Destiana dan Wilter Slamet H. Silitonga. (2021) 'Analisis Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan ', *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan. JMBK, Vol. 2, No. 1, April 2021*
- Widodo, Fatah. (2011) 'HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RSU PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG'. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan, Volume 7, No. 1*
- Yancomala, O. (2014) 'Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera barat'. *Jurnal Administrasi Pendidikan. 2*, pp. 535–541. Volume 2 Nomor 1
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT.Indeks