

# Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Kajian Literatur

Sepfis Arifman Lase \*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Progran Studi Manajemen, Universitas Nias

\*e-mail: [arifmanlasesepfis@gmail.com](mailto:arifmanlasesepfis@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan melalui metode kajian literatur. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan sumber data berupa jurnal nasional dan internasional yang diperoleh dari Google Scholar, Garuda Kemdikbud, dan Scopus. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dengan menelaah berbagai penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis dinilai paling efektif karena mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Sementara itu, gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan motivasi kerja apabila diterapkan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi kerja, karyawan

## Abstract

*This study aimed to analyze the influence of leadership style on employee work motivation through a literature review method. The research used a qualitative descriptive approach with data sources obtained from national and international journals indexed in Google Scholar, Garuda Kemdikbud, and Scopus. Data were collected through documentation studies by reviewing various studies related to leadership styles and employee work motivation. The results of the study showed that leadership style has a significant influence on employee work motivation. Transformational and democratic leadership styles were considered the most effective because they were able to create good communication, provide support, and increase employee involvement within the organization. Meanwhile, authoritarian leadership styles tended to reduce work motivation when applied over a long period. Therefore, leaders need to implement appropriate leadership styles to improve employee motivation and work productivit.*

**Keywords :** leadership style, work motivation, employee

## LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena seluruh aktivitas perusahaan dijalankan oleh karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang mampu memengaruhi sikap, perilaku, serta tingkat tanggung jawab

seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Motivasi kerja tidak muncul dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, serta mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun komunikasi yang baik, serta memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan menentukan bagaimana hubungan antara atasan dan bawahan terbentuk dalam lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, menurunnya produktivitas, bahkan meningkatnya tingkat turnover karyawan. Dalam praktiknya, setiap pemimpin memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, demokratis, otoriter, maupun *laissez-faire*. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kondisi psikologis dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati et al., 2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan performa kerja. Hasil penelitian serupa juga dikemukakan oleh (Wulandari et al., 2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, serta servant leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan sinergi positif dengan motivasi kerja sehingga produktivitas karyawan menjadi lebih optimal.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Haan et al., 2024) pada perawat rumah sakit jiwa menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat. Dukungan, pengawasan, dan pendekatan pemimpin dinilai mampu meningkatkan semangat kerja tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian lain oleh (Abriani et al., 2025) pada PT. Barakah Niaga Semen juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Namun demikian, tidak semua gaya kepemimpinan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Santoso et al., 2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memang dapat meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja dalam kondisi tertentu, terutama saat organisasi menghadapi situasi krisis. Akan tetapi, dalam jangka panjang gaya kepemimpinan tersebut cenderung menurunkan motivasi intrinsik, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Hamze, 2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih mampu meningkatkan motivasi kerja

dibandingkan gaya kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dinilai mampu menciptakan rasa dihargai, meningkatkan loyalitas, serta mendorong produktivitas kerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional pemimpin juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian (Htun et al., 2021) menunjukkan bahwa emotional intelligence yang dimiliki pemimpin dapat membantu membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Pemimpin yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih efektif dalam memotivasi bawahan dan meningkatkan performa kerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Ziyadatullah et al., 2025) pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Pemimpin yang memberikan dukungan emosional, arahan yang jelas, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Sementara itu, penelitian (Sitorus et al., 2025) di TK Sandhy Putra Telkom menemukan bahwa gaya kepemimpinan eksekutif yang diterapkan kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian penghargaan, dukungan moral, dan hubungan interpersonal yang baik.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh dari masing-masing gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan, sedangkan penelitian lain menemukan adanya dampak negatif pada gaya kepemimpinan tertentu. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kajian literatur untuk menganalisis berbagai hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode kajian literatur digunakan untuk mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Melalui metode ini, peneliti dapat memahami berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian yang relevan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai topik yang dikaji.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai jurnal nasional maupun internasional yang diperoleh melalui database akademik seperti Google Scholar, Garuda

Kemdikbud, dan Scopus. Jurnal yang digunakan merupakan artikel ilmiah yang membahas mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Peneliti menggunakan jurnal yang diterbitkan dalam rentang tahun 2023 sampai 2026 agar data dan informasi yang digunakan masih relevan dengan perkembangan kondisi organisasi dan dunia kerja saat ini.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan cara menelusuri, mengidentifikasi, membaca, serta mencatat berbagai informasi penting dari jurnal-jurnal yang telah dipilih. Dalam proses pencarian literatur, peneliti menggunakan beberapa kata kunci seperti “gaya kepemimpinan”, “motivasi kerja karyawan”, “leadership style”, dan “employee motivation”. Selanjutnya, jurnal yang ditemukan diseleksi berdasarkan kesesuaian tema penelitian, tujuan penelitian, metode yang digunakan, serta hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Adapun kriteria jurnal yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) jurnal membahas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, (2) jurnal berasal dari sumber ilmiah yang terpercaya, (3) jurnal memiliki hasil penelitian yang jelas dan relevan dengan topik penelitian, serta (4) jurnal diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan proses seleksi tersebut, peneliti memperoleh 20 jurnal yang kemudian dianalisis untuk menemukan persamaan, perbedaan, serta hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis isi (*content analysis*). Data yang diperoleh dari berbagai jurnal kemudian dianalisis dengan cara membandingkan hasil penelitian terdahulu, mengelompokkan jenis gaya kepemimpinan yang digunakan, serta mengidentifikasi pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil analisis tersebut selanjutnya disusun secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran mengenai gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Kajian Literatur

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis terhadap berbagai jurnal nasional maupun internasional yang membahas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, diperoleh temuan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap tingkat motivasi kerja dalam suatu organisasi. Penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dari hasil kajian yang dilakukan, sebagian besar penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan dukungan emosional cenderung memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang paling banyak diteliti dan dinilai efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Pemimpin transformasional dianggap mampu memberikan inspirasi, dorongan, serta visi yang jelas kepada bawahannya sehingga karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari et al. (2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan karena pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan bawahan serta membangun hubungan kerja yang positif. Temuan serupa juga dijelaskan dalam penelitian internasional oleh

Nguyen et al. (2024) yang menyatakan bahwa transformational leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap employee motivation dan job satisfaction pada perusahaan sektor jasa di Asia Tenggara.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis juga menunjukkan pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa pemimpin yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan mampu menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Karyawan merasa pendapat mereka dihargai sehingga muncul semangat kerja yang lebih baik. Penelitian Hamze (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik dibandingkan gaya kepemimpinan otokratis. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian internasional dari Al-Mutairi dan Rahman (2023) yang menjelaskan bahwa participative leadership dapat meningkatkan employee engagement dan semangat kerja karena adanya komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan.

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, ditemukan pula bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, terutama dalam organisasi yang menerapkan sistem penghargaan dan target kerja yang jelas. Pemimpin transaksional cenderung memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu mencapai target tertentu sehingga mampu mendorong motivasi kerja dalam jangka pendek. Penelitian Ziyadatullah et al. (2025) menunjukkan bahwa pemberian reward, pengawasan kerja, serta kejelasan tugas dari pemimpin mampu meningkatkan disiplin dan produktivitas karyawan. Namun demikian, beberapa penelitian menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional kurang efektif dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan apabila diterapkan secara berlebihan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, gaya kepemimpinan otoriter dianggap mampu meningkatkan kedisiplinan dan efektivitas kerja, khususnya ketika organisasi berada dalam situasi darurat atau membutuhkan keputusan yang cepat. Akan tetapi, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini cenderung menurunkan motivasi intrinsik, kreativitas, serta kepuasan kerja karyawan dalam jangka panjang. Penelitian Santoso et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan hubungan kerja menjadi kurang harmonis karena komunikasi berjalan satu arah dan karyawan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan pendapat.

Selain faktor gaya kepemimpinan, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan emosional pemimpin turut memengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mudah memahami kondisi bawahannya serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Penelitian Htun et al. (2021) menunjukkan bahwa emotional intelligence pada pemimpin berpengaruh terhadap kualitas komunikasi, hubungan interpersonal, serta peningkatan semangat kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengatur pekerjaan, tetapi juga kemampuan membangun hubungan sosial yang baik dalam organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil kajian literatur, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan penghargaan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu menekan dan kurang memberikan ruang kepada karyawan

cenderung menurunkan motivasi kerja dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pemimpin dalam suatu organisasi perlu memahami karakteristik bawahannya serta menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pembahasan merupakan bagian terpenting dari keseluruhan isi artikel ilmiah. Tujuan pembahasan adalah : Menjawab masalah penelitian, menafsirkan temuan-temuan, mengintegrasikan temuan dari penelitian ke dalam kumpulan pengetahuan yang telah ada dan menyusun teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada.

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang mampu memengaruhi perilaku, semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahannya cenderung dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang paling dominan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin transformasional dinilai mampu memberikan inspirasi, dorongan, dan arahan yang jelas kepada bawahannya. Selain itu, pemimpin juga memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Dalam beberapa penelitian dijelaskan bahwa karyawan yang dipimpin secara transformasional cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa didukung untuk berkembang dan berkontribusi terhadap organisasi.

Selain kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis juga memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan bawahan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat biasanya akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa percaya diri dalam bekerja. Hal tersebut secara tidak langsung mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan demokratis dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih partisipatif dan kondusif.

Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan dan pencapaian target kerja. Pemimpin transaksional biasanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil mencapai target tertentu dan memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran. Sistem penghargaan tersebut mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal karena adanya imbalan yang jelas. Akan tetapi, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang muncul dari gaya kepemimpinan transaksional cenderung bersifat sementara karena lebih berfokus pada faktor eksternal seperti reward dan punishment.

Berbeda dengan gaya kepemimpinan lainnya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung memberikan dampak negatif terhadap motivasi kerja apabila diterapkan dalam jangka panjang. Gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada kekuasaan pemimpin dan komunikasi satu arah

sehingga karyawan memiliki keterbatasan dalam menyampaikan pendapat. Dalam beberapa kondisi tertentu, gaya kepemimpinan otoriter memang dapat meningkatkan kedisiplinan dan mempercepat pengambilan keputusan, terutama saat organisasi berada dalam situasi darurat. Namun, apabila diterapkan secara terus-menerus, gaya kepemimpinan ini dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan, kurang dihargai, serta kehilangan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, hasil kajian juga menunjukkan bahwa kemampuan emosional pemimpin menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih mampu memahami kondisi bawahannya serta menciptakan hubungan interpersonal yang positif dalam lingkungan kerja. Karyawan akan merasa lebih nyaman apabila pemimpin mampu memberikan dukungan, mendengarkan keluhan, serta memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, motivasi kerja karyawan akan meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan penghargaan, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membangun lingkungan kerja yang positif. Pemimpin perlu memahami karakteristik bawahannya agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi kerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan efisien.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karena mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada karyawan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional cenderung meningkatkan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan target kerja, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter dinilai kurang efektif apabila diterapkan dalam jangka panjang karena dapat menurunkan motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik karyawan agar motivasi kerja serta produktivitas organisasi dapat meningkat secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abriani, A., Sari, A., Sayu, T., Dipoadmodjo, P., Ekonomi, F., & Makassar, U. N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT . Barakah Niaga Semen moral dan motivasi kerja dengan memperhatikan serta memenuhi kebutuhan karyawan . *Jurnal Riset Manajemen*, 1.
- Haan, P. L. M., Bitjuni, H. J., & Riina, K. (2024). Gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(November).
- Hamze, M. (2025). The Impact of Autocratic , Democratic , and Laissez-Faire Leadership Styles on Employee Motivation “ An Analytical Study at Several Directorates Within the Ministry of

- Interior in the Soran Independent Administration " The Impact of Autocratic , Democrati. *Jurnal Of Economicd And Administrtive Science*, 31(145), 97–116.
- Hidayati, T., Sari, N. P. V., Irfan, & Abdila, M. N. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: TINJAUAN LITERATUR SISTEMATIS. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 1–8.
- Htun, S. S., Chakkaravarthy, M., & Bhaumik, A. (2021). Impact of Emotional Intelligence and Leadership Styles on Employees ' Job Performance: A Review Paper. *Journal of Multidisciplinary Research for SMET*, 40–57.
- Santoso, S., Sugiharti, T., Kusnanto, E., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, K. (2025). Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansin*, April.
- Sitorus, J. A., Situmorang, M. D., Tamba, D. A., & Siregar, T. A. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Di TK Sandhy Putra Telkom. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 130–132.
- Wulandari, E. D., Denia, H. P., Andriani, V., Hidayati, T., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2025). Literature Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 03(04), 2054–2062.
- Ziyadatullah, M. H., Rasendriya, D., Qowiy, A., & Wahjono, S. I. (2025). Analysis of Leadership Style on Employee Job Satisfaction Level at PT . Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5, 558–565.