



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Jaswita Laras Saputri¹, Pini Susanti², Sarwono³, Kurniawan⁴, Triyana Wulandari⁵
Institut Islam Al-Mujaddid Sabak¹²³⁴⁵

Email: jaswitalaras088@gmail.com

Corresponding Autor: Jaswita Laras Saputri

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan kepemimpinan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal dan eksternal yang menimbulkan semangat, kemauan, serta kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, kepemimpinan berfungsi sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Metode yang digunakan adalah studi literatur terhadap buku, jurnal ilmiah, dan sumber pustaka lain yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan motivasi kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dan organisasi pada era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu bersaing secara kompetitif. Salah satu kunci utama dalam memenangkan persaingan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Karyawan sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, tetapi juga oleh faktor psikologis dan manajerial.

Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan dedikasi. Selain itu, kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta memberikan motivasi dan teladan yang baik akan

mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah dan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menjadi topik yang penting dan relevan untuk dikaji.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong produktivitas, efektivitas, dan efisiensi organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan kepemimpinan. Motivasi kerja (Devi et al., 2023) berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, serta perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara itu, kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi karyawan agar bekerja secara optimal sesuai dengan visi dan tujuan organisasi. (Musthofa, 2025) Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana motivasi kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat merumuskan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. (Kuswanto et al., 2024)

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- Definisi: Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
- Indikator Kinerja: Biasanya diukur melalui:
 1. Kualitas Kerja: Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tujuan.
 2. Kuantitas Kerja: Jumlah output atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
 3. Ketepatan Waktu: Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai *deadline*.
 4. Kemandirian: Tingkat kemampuan karyawan menjalankan fungsi tugas tanpa pengawasan berlebih.

Motivasi Kerja (Variabel Independen 1)

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

- Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow): Karyawan termotivasi oleh pemenuhan kebutuhan mulai dari fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri.
- Teori Dua Faktor (Herzberg): Membedakan antara *Maintenance Factors* (gaji, kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan, dan *Motivation Factors* (pengakuan, tanggung jawab) yang benar-benar mendorong kinerja.

- Indikator Motivasi:
 - Dorongan untuk mencapai tujuan.
 - Semangat kerja dan ketekunan.
 - Tanggung jawab terhadap tugas.
 - Kesenangan dalam bekerja.

Kepemimpinan (Variabel Independen 2)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain agar bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu.

- Kepemimpinan Transformasional: Gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi melalui karisma dan stimulasi intelektual.
- Kepemimpinan Situasional: Menurut Hersey & Blanchard, pemimpin yang efektif adalah mereka yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kesiapan/kematangan bawahannya.
- Indikator Kepemimpinan:
 1. Kemampuan Mengarahkan: Memberikan instruksi yang jelas.
 2. Kemampuan Memotivasi: Memberikan dukungan moral.
 3. Delegasi Wewenang: Kepercayaan memberikan tanggung jawab.
 4. Komunikasi: Terjalannya arus informasi yang dua arah dan transparan.

Kerangka Pemikiran (Ringkasan Hubungan)

Hubungan Variabel	Penjelasan Teoretis
Motivasi > Kinerja	Karyawan dengan motivasi tinggi memiliki energi lebih besar untuk menyelesaikan tugas, yang secara langsung meningkatkan output (Kinerja).
Kepemimpinan > Kinerja	Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan arahan yang tepat, sehingga meminimalisir kesalahan kerja.
Simultan	Perpaduan antara dorongan internal (Motivasi) dan arahan eksternal (Kepemimpinan) akan menciptakan sinergi optimal dalam mencapai target organisasi.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan atau pengaruh antarvariabel melalui data numerik dan analisis statistik. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner.

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner merupakan instrumen yang efektif untuk mengumpulkan data persepsi responden dalam jumlah besar secara sistematis.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sementara itu, Mangkunegara menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif yang dimilikinya. Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

PEMBAHASAN

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat kerja yang tinggi, merasa dihargai, dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Pemberian penghargaan, insentif, promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang nyaman merupakan beberapa bentuk upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain motivasi kerja, kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan bersifat saling melengkapi. Untuk bagian Pembahasan, kita akan mengintegrasikan teori-teori di atas dengan analisis mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam dunia kerja nyata.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis teoretis, motivasi kerja berfungsi sebagai mesin penggerak perilaku individu di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berkembang) cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik (seperti bonus semata).

- **Daya Tahan Kerja:** Motivasi yang tinggi meningkatkan *grit* atau ketekunan karyawan saat menghadapi kendala teknis.
- **Efisiensi:** Karyawan yang termotivasi cenderung mencari cara kerja yang lebih efektif guna mencapai target, yang secara langsung berdampak pada kuantitas dan kualitas output kerja.
- **Kaitan dengan Teori:** Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, di mana pemenuhan faktor motivator secara nyata mendorong individu untuk mencapai prestasi (*achievement*) yang lebih tinggi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan bukan sekadar posisi struktural, melainkan penentu arah operasional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah tim menentukan "iklim" kerja.

- **Pemberian Arah dan Visi:** Kepemimpinan yang efektif (khususnya tipe Transformasional) mampu menerjemahkan visi organisasi yang abstrak menjadi tugas harian yang jelas. Hal ini mengurangi ambiguitas peran yang sering menjadi penyebab penurunan kinerja.
- **Dukungan Psikologis:** Pemimpin yang mampu melakukan pendekatan situasional dapat mengidentifikasi kapan karyawan membutuhkan bimbingan teknis dan kapan mereka membutuhkan otonomi.
- **Dampak Nyata:** Kepemimpinan yang buruk sering kali menyebabkan *turnover* tinggi dan demotivasi, yang pada akhirnya merusak stabilitas kinerja tim secara keseluruhan.

Analisis Simultan: Sinergi Motivasi dan Kepemimpinan

Hubungan antara motivasi, kepemimpinan, dan kinerja tidak berjalan secara linier tunggal, melainkan saling memperkuat.

Analisis Integratif: > Meskipun seorang karyawan memiliki motivasi internal yang tinggi, kinerjanya dapat terhambat jika berada di bawah kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif. Sebaliknya, pemimpin yang hebat akan kesulitan meningkatkan kinerja jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi mematikan motivasi karyawan.

Kepemimpinan berperan sebagai fasilitator yang menjaga agar api motivasi tetap menyala. Ketika pemimpin memberikan pengakuan (*recognition*) atas prestasi kerja, hal tersebut kembali memperkuat motivasi karyawan, sehingga menciptakan "lingkaran positif" (*virtuous cycle*) yang terus meningkatkan standar kinerja perusahaan.

Strategi Peningkatan Daya Saing melalui SDM

Untuk meningkatkan daya saing melalui kedua variabel ini, organisasi disarankan untuk:

1. **Personalisasi Motivasi:** Memahami bahwa setiap generasi (Gen Z, Milenial, Gen X) memiliki penggerak motivasi yang berbeda.
2. **Pelatihan Kepemimpinan Berkelanjutan:** Mengembangkan manajer yang tidak hanya ahli secara teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional untuk memimpin secara inspiratif.

Motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung oleh kepemimpinan yang baik tidak akan memberikan hasil yang baik, memberikan dukungan, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan menciptakan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan bersifat saling melengkapi. Motivasi kerja yang tinggi tanpa didukung oleh kepemimpinan yang baik tidak akan memberikan hasil yang maksimal. Demikian pula sebaliknya, kepemimpinan yang efektif perlu didukung oleh sistem motivasi yang tepat agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, disiplin yang baik, serta komitmen terhadap organisasi. Mereka akan berusaha

menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

Motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, serta rendahnya kualitas hasil kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, serta sistem kompensasi yang adil.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan memberikan dukungan kepada karyawan akan menciptakan rasa percaya dan loyalitas dalam diri karyawan. Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pemimpin yang mampu menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja karyawan, menciptakan konflik, serta berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, dan memberikan dukungan kepada karyawan akan menciptakan rasa percaya dan loyalitas dalam diri karyawan. Kepemimpinan yang baik juga dapat meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, pemimpin yang mampu menjadi teladan akan mendorong karyawan untuk meniru perilaku positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja karyawan, menciptakan konflik, serta berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja secara sukarela dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan tertentu

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menumbuhkan semangat dan komitmen kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berfungsi sebagai pengarah dan pengendali dalam pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, sedangkan kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Secara simultan, motivasi kerja dan kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu

memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan motivasi kerja dan pengembangan kepemimpinan yang efektif guna mencapai kinerja karyawan yang optimal.

REFERENSI:

- Devi, E. K., Ma'ani, B., & Wahab, H. A. (2023). Strategi Pemasaran Layanan Jasa Mobile Banking Bank 9 Jambi Syariah Kantor Cabang Muara Sabak. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2187–2196.
- Kuswanto, K., Abidin, Z., Pestano, R. D., & Ikhlās, M. (2024). Critical Thinking, Literacy, and Numeracy as Factors in STEM: Madrasah Student Learning. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 19(1), 99–114.
- Musthofa, M. A. (2025). Madrasah Teacher Management in Enhancing Students' Understanding of Religious Moderation. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 7(2), 711–727.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019, hlm. 141. Digunakan untuk penjelasan motivasi kerja sebagai daya penggerak karyawan.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017, hlm. 93. Digunakan untuk definisi motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: Salemba Empat, 2018, hlm. 410 Digunakan untuk penjelasan kepemimpinan dan pengaruh pemimpin terhadap bawahan.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2018, hlm. 76. Digunakan untuk pembahasan peran SDM dan kinerja dalam organisasi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016, hlm. 548. Digunakan untuk indikator kinerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017, hlm. 138. Digunakan untuk hubungan motivasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.