

Pengaruh *Leadership* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

M. Risqi Ananda¹, Alvia Rahmah², Devi Rifani³, Nirma Maylani⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan^{1,2,3,4}

Email:

¹risqiananda80@gmail.com, ²alviarahmah1407@gmail.com, ³devirifani2002@gmail.com,

⁴nirmamaylani5@gmail.com

Diterima: 20-01-2025 | Disetujui: 21-01-2025 | Diterbitkan: 22-01-2025

ABSTRACT

Leadership is one of the main factors that influence employee motivation in an organization. This article aims to analyze the effect of leadership style on employee work motivation. This research uses the literature study method by reviewing various theories and previous research related to the relationship between leadership and motivation. The results of the study show that leadership has a significant positive impact on employee work motivation. Leadership style is able to inspire employees, encourage creativity, and increase the sense of individual responsibility for organizational goals. Therefore, leaders who are able to implement leadership styles tend to create a more productive and harmonious work environment.

Keywords: leadership, work motivation, employees.

ABSTRAK

Leadership merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan meninjau berbagai teori dan penelitian terdahulu terkait hubungan antara kepemimpinan dan motivasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan mampu menginspirasi karyawan, mendorong kreativitas, serta meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ananda, M. R., Rahmah, A. ., Rifani, D. ., & Maylani, N. . (2025). Pengaruh Leadership Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1b), 2686-2692. <https://doi.org/10.62710/jj0sq511>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Berbagai faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah *leadership* atau kepemimpinan. *Leadership* yang efektif memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi.

Leadership sebagai suatu proses pengaruh antarpribadi dalam suatu situasi tertentu, diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu melalui perubahan perilaku orang lain (Tannenbaum & Schmidt, 1958). Pemimpin yang baik tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang kuat untuk menginspirasi dan memotivasi anggota timnya. Gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dapat memberikan dampak yang berbeda pula terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang dicirikan oleh visi yang jelas, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja karyawan (Zin, et.al., 2023).

Pentingnya motivasi kerja dalam organisasi tidak dapat dipungkiri, karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi. Mereka juga lebih bersedia untuk belajar dan mengembangkan diri. Oleh karena itu, para pemimpin perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dalam manajemen terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori kepemimpinan dan motivasi kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi para pemimpin dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan motivasi kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Dalam penelitian ini, beberapa kajian menjadi landasan yang penting untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan penelitian. Penting untuk mengakui kontribusi dari kajian-kajian terdahulu yang telah memberikan wawasan yang berharga tentang topik ini. Dari pemahaman yang diperoleh dari kajian-kajian sebelumnya, peneliti dapat membangun landasan yang kokoh untuk penelitian ini.

Leadership

Leadership atau kepemimpinan merupakan kemampuan seorang individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok dalam mencapai tujuan (Rivai et.al., 2023). Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya melibatkan kemampuan individu, tetapi juga cara pemimpin berinteraksi dengan anggota timnya untuk menciptakan hasil yang diinginkan. Dalam organisasi, kepemimpinan menjadi pilar penting yang menentukan keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan mengelola sumber daya manusia.

Terdapat berbagai teori yang menjelaskan karakteristik kepemimpinan, salah satunya adalah teori sifat (*trait theory*). Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan berasal dari sifat-sifat bawaan tertentu yang membedakan pemimpin dari individu lain. Sifat-sifat tersebut meliputi kepercayaan diri, kecerdasan, integritas, dan kemampuan berkomunikasi (Kanodia et.al., 2016). Namun, kritik terhadap teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan tidak hanya bergantung pada sifat bawaan, tetapi juga pada situasi dan kemampuan yang dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Hal ini mengarah pada teori perilaku yang lebih fokus pada tindakan seorang pemimpin daripada sifatnya.

Teori perilaku (*behavioral theory*) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pola-pola perilaku tertentu (Purwanto et.al., 2014). Perilaku kepemimpinan dapat dibagi menjadi dua kategori utama: orientasi tugas dan orientasi hubungan. Pemimpin yang berorientasi pada tugas fokus pada pencapaian tujuan, efisiensi, dan produktivitas, sementara pemimpin yang berorientasi pada hubungan cenderung membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pemimpin yang efektif biasanya mampu menyeimbangkan kedua orientasi ini sesuai dengan kebutuhan tim atau organisasi.

Selain itu, teori situasional juga memberikan kontribusi penting dalam memahami kepemimpinan. Teori ini menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang universal; efektivitas kepemimpinan bergantung pada situasi tertentu. Salah satu pendekatan situasional yang terkenal adalah model Hersey-Blanchard, yang mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan tingkat kesiapan atau kematangan anggota tim. Pemimpin dapat memilih untuk memberikan arahan, pelatihan, mendukung, atau mendelegasikan, tergantung pada kebutuhan situasional. (Meier, 2016).

Gaya kepemimpinan transformasional juga menjadi sorotan utama dalam kajian teoritis modern. Gaya ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan perhatian pada kebutuhan individu. Kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin mendorong karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan bersama dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi (Bass, 1990).

Berdasarkan penjelasan diatas, leadership dalam organisasi harus mencakup berbagai pendekatan teori yang saling melengkapi. Tidak ada satu teori pun yang mampu menjelaskan sepenuhnya dinamika kepemimpinan, karena setiap organisasi memiliki tantangan dan kebutuhan yang berbeda. Dengan mengintegrasikan teori sifat, perilaku, situasional, dan transformasional, pemimpin dapat mengembangkan strategi yang lebih holistik dan efektif untuk memimpin tim mereka. Kajian teoritis ini menjadi landasan penting bagi analisis lebih lanjut tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu (Endang, 2022). Dalam organisasi, motivasi kerja menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk berperilaku secara proaktif dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan atmosfer kerja yang positif (Sutopo, et.al, 2024).

Salah satu teori yang paling dikenal dalam motivasi kerja adalah *Hierarchy of Needs* dari Abraham Maslow. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam lima tingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini dapat terwujud melalui

berbagai cara, seperti gaji yang memadai (kebutuhan fisiologis), rasa aman dalam pekerjaan (kebutuhan keamanan), hubungan yang baik dengan kolega (kebutuhan sosial), penghargaan atas kontribusi (kebutuhan penghargaan), dan kesempatan untuk berkembang (aktualisasi diri). Pemahaman terhadap hierarki ini membantu pemimpin dalam merancang strategi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara bertahap (Rahmadania & Aly, 2023).

Teori lain yang relevan adalah Two-Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg membagi faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi dua kategori: faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi (*motivators*). Faktor pemeliharaan mencakup elemen-elemen seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal, yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Sebaliknya, faktor motivasi, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, adalah elemen yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Prasetyo, 2024).

Victor Vroom melalui Expectancy Theory menawarkan pandangan lain tentang motivasi kerja. Menurut teori ini, motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga elemen utama: ekspektasi (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*). Karyawan akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (ekspektasi), kinerja tersebut akan dihargai (instrumentalitas), dan penghargaan tersebut memiliki nilai bagi mereka (valensi).

Dalam perspektif yang lebih luas, teori *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dalam mendukung kinerja yang berkelanjutan. SDT menekankan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kebutuhan psikologis mendasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Pemimpin yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif, mengembangkan keahlian, dan membangun hubungan yang positif di tempat kerja cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja mereka secara lebih mendalam.

Karyawan

Karyawan merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, karena mereka adalah pelaku utama yang menjalankan seluruh aktivitas operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut teori sumber daya manusia (HRM), karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan, harapan, dan potensi yang perlu dikembangkan. Kepuasan dan motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta peluang untuk pengembangan karier (Riniwati, 2016). Dalam hal ini, memahami karyawan sebagai individu dengan perbedaan karakteristik dan motivasi menjadi esensial bagi manajemen.

Motivasi kerja karyawan sering kali dikaitkan dengan teori kebutuhan Abraham Maslow, yang membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Madjid, 2016). Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi akan lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan aktualisasi diri. Di sisi lain, teori Herzberg tentang motivasi-higienis menjelaskan bahwa faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor higienis, seperti gaji dan kondisi kerja, lebih berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan.

Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Namun, kurangnya motivasi dapat berdampak pada penurunan produktivitas, tingginya tingkat absensi, dan bahkan *turnover* karyawan. Oleh karena itu, penting bagi

manajemen untuk terus memantau kebutuhan dan motivasi karyawan melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif. Dengan memahami karyawan sebagai elemen sentral organisasi, manajemen dapat menciptakan kebijakan yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga mendukung pertumbuhan individu dan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Kusnoto, 2016).

METODE PENELITIAN

Metodologi artikel ini adalah penelitian kualitatif, dan metode penelitian yang digunakan adalah kajian literatur. Artikel ini mengulas literatur yang tersedia tentang kepemimpinan seorang pemimpin sebuah organisasi maupun perusahaan yang mampu membuat motivasi kerja bawahannya. Metode kualitatif sangat cocok untuk pemahaman subjektif, persepsi, dan perilaku dalam kajian literatur, sehingga memungkinkan pemahaman yang kaya tentang fenomena kompleks (Sugiyono, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan ini menggarisbawahi adanya pengaruh signifikan leadership atau kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan yang suportif dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi. Namun tantangan seperti kurangnya komunikasi menghambat kinerja optimal.

Leadership atau Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Leadership atau kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variabel kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan semakin tepat gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan/atasan, motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Gaya kepemimpinan yang terdiri atas orientasi tugas, orientasi hubungan, dan kekuasaan jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh manajer untuk mengatur dan mempengaruhi karyawannya untuk meningkatkan motivasi kerja mereka dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi karyawan. Pemimpin mendorong, memelihara, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja. Dengan memahami variabel yang berpengaruh pada terminal, pihak terkait akan bisa menggunakan hasil tersebut untuk meningkatkan penghasilan terminal dan menyempurnakan layanan kepada masyarakat. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang, bergairah dan bersemangat mengerjakannya. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya (Aristayudha, et.al, 2024). Upaya mencapai motivasi kerja karyawan yang maksimal, perusahaan dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang

melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Motivasi kerja yang cukup akan menjadikan seseorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah menimbulkan turunnya kinerja karyawan akibatnya tujuan perusahaan sulit dicapai. Motivasi memang secara langsung sangat berpengaruh dengan karyawan atau pegawai.

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi kerja dapat muncul dari faktor intrinsik, seperti dirasakan. Motivasi juga dapat berasal dari faktor ekstrinsik, seperti pengakuan dan penghargaan dari atasan atau kesempatan untuk pengembangan karir (Pranata & Widodo, 2024). Karyawan yang merasa termotivasi memiliki tingkat energi dan dedikasi yang tinggi, yang berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan kepuasan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan dan merasa puas dengan kontribusi mereka. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan, kesempatan pertumbuhan, tantangan tugas, dukungan manajemen, dan keseimbangan kerja-hidup pribadi mempengaruhi tingkat motivasi kerja dan akhirnya kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023) yaitu tentang Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja, yang menyatakan bahwa besarnya kontribusi pemimpin terhadap variabel motivasi kerja adalah lebih besar pemimpin daripada motivasi kerja. Hal ini sama dari penelitian yang peneliti lakukan, bahwa penelitian ini menghasilkan kesimpulan leadership atau kepemimpinan dan motivasi kerja memainkan peran kunci atau sama penting.

Keberadaan pemimpin sangat penting untuk diamati, baik karyawan maupun atasan memerlukan kenyamanan dalam melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing. Tanpa kenyamanan yang baik, berpengaruh pada motivasi kerja di perusahaan.

Saran yang dapat diberikan yaitu perlunya meningkatkan komunikasi antar karyawan dan manajemen, serta lakukan evaluasi teratur serta peroleh umpan balik dari karyawan untuk peningkatan mutu di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristayudha, A. N. B., Widnyani, N. M., Rettobjaan, V. F. C., & Richadinata, K. R. P. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Integrasi Budaya, Kepemimpinan, dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja. Media Pustaka Indo.
- Bass, Bernard M. Bass & Stodgill's. (1990). Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications, 3rd ed. New York: The Free Press.

- Deci, E.L., Olafsen, A.H., & Ryan, R.M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Decade of Research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Dr. Endang Suswati. (2022). *Motivasi Kerja*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- H Veithzal Rivai, M. B. A., & Arifin, I. H. A. (2023). *Islamic Leadership: Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick. (1964). The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administrator* (27), 3-7.
- Kusnoto, K., & Sitorus, T. (2016). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198-224.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Bros.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Deli Serdang: Samudra Biru.
- Meier, D. (2016). Situational leadership theory as a foundation for a blended learning framework. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 25-30.
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944-1950.
- Prasetyo, F. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus dari Sudut Pandang Individu dan Organisasi*. Penerbit NEM.
- Purwanto N, Budiyo, Suhermin. (2014). *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: Implementasi Perilaku Electronic Word of Mouth pada Konsumen Marketplace*. Malang: CV. Literasi Nusantara.
- R Kanodia, A Sacher (2016). Trait theories of leadership. *International Journal of Science Technology and Management* 5 (12), 121-133.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261-272.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, Prof, Dr. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, T., Amin, S., & Indrawijaya, S. (2024). Dukungan Pimpinan dan Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Proaktif yang Dimediasi oleh Budaya Kerja (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muara Sabak). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1840-1850.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 208-231.