



## Sinergi Motivasi dan Kepemimpinan dalam Pengelolaan Organisasi Modern

**Nesmada Putri Manullang<sup>1\*</sup>, Ondo Apostel Purba<sup>2</sup>, Lisa Dwi Cahaya Nayu<sup>3</sup>, Kristian Ronaldo Tampubolon<sup>4</sup>, Lokot Muda Harahap<sup>5</sup>**

<sup>1-5</sup> Program Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Email: [nesmadaputri@gmail.com](mailto:nesmadaputri@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [ondoapostelpurba@gmail.com](mailto:ondoapostelpurba@gmail.com)<sup>2</sup>, [lisadwicahayanayu19@gmail.com](mailto:lisadwicahayanayu19@gmail.com)<sup>3</sup>, [kristianronaldotampubolon809@gmail.com](mailto:kristianronaldotampubolon809@gmail.com)<sup>4</sup>, [lokotmuda14@gmail.com](mailto:lokotmuda14@gmail.com)<sup>5</sup>*

*\*Penulis Korespondensi: [nesmadaputri@gmail.com](mailto:nesmadaputri@gmail.com)<sup>1</sup>*

**Abstract.** This study focuses on the dynamic relationship between transformational leadership and work motivation, and how both elements contribute to increased productivity in modern organizational environments. By employing a literature review approach, this study synthesizes existing research to explore the powerful impact of transformational leadership in fostering heightened work motivation among employees. The research highlights that transformational leadership acts as a catalyst, significantly enhancing employees' intrinsic motivation, which in turn serves as a mediating factor in boosting individual productivity. The study identifies two key dimensions of transformational leadership that contribute most significantly to motivation: the leader's ability to provide inspirational encouragement and their attention to the unique needs of each employee. These aspects are crucial in fostering an environment where employees feel valued, supported, and motivated to perform at their best. The positive effects of this leadership style are evident in improved work quality, increased accuracy in task completion, and a stronger sense of responsibility among employees. Ultimately, this study confirms that a leader who is adaptive, communicative, and inspiring is essential in building superior, consistent, and sustainable performance within an evolving organizational structure. The findings underscore the critical role of leadership in cultivating motivation and driving long-term productivity in organizations.

**Keywords:** Employee Performance; Leadership Style; Modern Organization; Transformational Leadership; Work Motivation.

**Abstrak.** Studi ini berfokus pada hubungan dinamis antara kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, serta bagaimana kedua elemen tersebut berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam lingkungan organisasi modern. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan pustaka, studi ini mensintesis penelitian yang ada untuk mengeksplorasi dampak kuat kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja di antara karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa kepemimpinan transformasional bertindak sebagai katalis, secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya berfungsi sebagai faktor mediasi dalam meningkatkan produktivitas individu. Studi ini mengidentifikasi dua dimensi kunci kepemimpinan transformasional yang paling signifikan berkontribusi pada motivasi: kemampuan pemimpin untuk memberikan dorongan inspiratif dan perhatian mereka terhadap kebutuhan unik setiap karyawan. Aspek-aspek ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk berkinerja sebaik mungkin. Efek positif dari gaya kepemimpinan ini terlihat pada peningkatan kualitas kerja, peningkatan akurasi dalam penyelesaian tugas, dan rasa tanggung jawab yang lebih kuat di antara karyawan. Pada akhirnya, studi ini menegaskan bahwa seorang pemimpin yang adaptif, komunikatif, dan inspiratif sangat penting dalam membangun kinerja yang unggul, konsisten, dan berkelanjutan dalam struktur organisasi yang terus berkembang. Temuan ini menggarisbawahi peran penting kepemimpinan dalam menumbuhkan motivasi dan mendorong produktivitas jangka panjang dalam organisasi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kepemimpinan Transformasional; Motivasi Kerja; Organisasi Modern.

## **1. LATAR BELAKANG**

Motivasi kerja berasal dari keinginan individu dan mampu membangkitkan semangat serta mengarahkan dan menjaga perilaku agar mencapai tujuan yang sesuai dengan pekerjaan. Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang berusaha keras dan bekerja secara efektif demi mencapai target perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan kumpulan energi dan kekuatan, baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja, yang mempengaruhi usaha, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mempengaruhi performa pegawai. Untuk membangun tenaga kerja yang kompetitif diperlukan motivasi pribadi yang kuat. Motivasi yang rendah sering terjadi ketika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. (Andriani et al. 2024)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi beberapa hal yaitu sebagai berikut: kesesuaian gaji, pemberian bonus, hubungan harmonis dengan atasan dan rekan kerja, pembagian tugas tim yang tepat, kesempatan untuk bekerja mandiri, kesempatan bekerja secara kolaboratif, kondisi fisik perusahaan, kenyamanan lingkungan kerja, promosi berdasarkan masa kerja, dan pekerjaan yang menantang. Secara keseluruhan nya, motivasi kerja sangat penting dalam menentukan prestasi karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti penghargaan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan(Thoibah et al. 2024)

Kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan atau posisi, tetapi juga tentang kemampuan, sikap, dan cara berperilaku yang bisa membuat seseorang mempengaruhi orang lain secara baik. Hubungan Antara kepemimpinan dan motivasi bukanlah satu arah, tetapi saling mempengaruhi dan menciptakan dinamika yang rumit dalam sebuah organisasi.(April et al. 2024)

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Teori Motivasi dalam Organisasi Modern**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau berusaha dan mempertahankan kinerjanya. Dalam penelitian modern, motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh hadiah atau tekanan, tetapi lebih banyak ditentukan oleh pengalaman psikologis individu. *Self-Determination Theory* menegaskan bahwa motivasi akan tumbuh ketika seseorang merasa memiliki otonomi, mampu menyelesaikan tugas, dan memiliki hubungan baik dengan lingkungan kerjanya(Organisasi and Karyawan 2023)

Penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa tujuan kerja yang jelas, tantangan yang sesuai, serta umpan balik yang konsisten dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan (Renhoran 2024). Selain itu, faktor psikologis seperti makna pekerjaan dan suasana kerja yang mendukung semakin diakui sebagai penentu motivasi dalam organisasi masa kini (Sanjaya 2025)

### **Teori Kepemimpinan dalam Organisasi Modern**

Kepemimpinan modern tidak lagi hanya dipahami sebagai kemampuan memberi perintah, tetapi lebih pada bagaimana pemimpin membangun hubungan, memberi arahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. *Transformational Leadership* masih menjadi pendekatan yang banyak diteliti karena pemimpin tipe ini mampu memberi inspirasi, mendorong perubahan, dan memperhatikan kebutuhan pengikut (Humairoh et al. 2023)

Selain itu, gaya *empowering leadership* juga semakin penting dalam organisasi modern. Pemimpin yang memberdayakan memberikan kepercayaan, wewenang, dan ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan. Hal ini terbukti meningkatkan rasa percaya diri, komitmen, dan motivasi kerja (Khumaira et al. 2022)

Kualitas hubungan pemimpin–bawahan juga sangat diperhatikan. Melalui teori LMX, penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang dekat dan saling percaya dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan perilaku positif karyawan (Anam et al. 2023)

### **Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan**

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Pemimpin transformasional, misalnya, mampu meningkatkan motivasi intrinsik karena mereka memberikan visi yang jelas dan memperlakukan bawahan secara manusiawi (Kepemimpinan and Dan n.d.)

Di sisi lain, pemimpin yang memberdayakan dapat memperkuat rasa otonomi dan kompetensi karyawan, dua aspek penting yang menjadi dasar motivasi. Kualitas hubungan pemimpin–bawahan juga menentukan respons motivasional karyawan (Fahlevi and Satrya 2020) Karyawan yang merasa dipercaya dan dihargai akan lebih bersemangat, lebih terlibat, dan lebih loyal terhadap organisasi.

### **Motivasi dan Kepemimpinan dalam Organisasi Modern**

Dalam organisasi modern yang penuh perubahan dan tuntutan kerja yang cepat, pemimpin dituntut lebih fleksibel, empatik, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Penelitian terbaru menekankan bahwa pemimpin yang mampu mendukung kesejahteraan psikologis karyawan akan menghasilkan motivasi yang lebih stabil dan berkualitas (Jurnal, Sati, and Izzati 2025)

Motivasi yang kuat juga dibutuhkan untuk mendorong kreativitas dan inovasi, terutama di tempat kerja yang terus berkembang. Ketika karyawan merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, dan memiliki hubungan baik dengan pemimpin, mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Cahyati et al. 2024)

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur tanpa melibatkan survei, wawancara, maupun observasi langsung. Seluruh data diperoleh dari sumber sekunder, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta publikasi lain yang relevan dengan pembahasan mengenai motivasi dan kepemimpinan

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

##### ***Gaya kepemimpinan transformasional***

Terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah inspirational motivation dan individualized consideration.

##### ***Motivasi kerja***

Terbukti menjadi variabel mediator yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan produktivitas (No, Hal, and Alfidyah 2025) Pada aspek produktivitas, indikator yang paling berkembang adalah: (a) ketepatan waktu penyelesaian tugas. (b) Peningkatan kualitas kerja. (c) Tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan. (d) Karyawan menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, mendukung kreativitas, dan menunjukkan empati memiliki peran paling dominan dalam meningkatkan motivasi mereka.(Mulyadi 2022)

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan modern khususnya kepemimpinan transformasional berkontribusi besar terhadap pembentukan perilaku kerja produktif.

#### **Pembahasan**

##### ***Kepemimpinan Transformasional sebagai Penggerak Perilaku Positif***

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional bekerja melalui inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian personal (Dan et al. 2024). Penerapan gaya kepemimpinan ini membuat karyawan merasa dihargai bukan hanya sebagai “tenaga kerja,”

tetapi sebagai individu yang memiliki nilai.

Temuan bahwa dimensi inspirational motivation menjadi indikator paling kuat menunjukkan bahwa karyawan sangat responsif terhadap pemimpin yang mampu: (a) Mengkomunikasikan visi secara meyakinkan. (b) Memberikan harapan realistik namun menantang. (c) Menumbuhkan optimisme dalam tim.

Gaya kepemimpinan tidak hanya memengaruhi perilaku, tetapi juga memengaruhi persepsi diri karyawan terhadap kemampuan mereka (Kamal 2019)

#### ***Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator Kunci***

Motivasi kerja terbukti menjadi perantara yang memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas. motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan perkembangan diri. (Emrah Ozsoy, 2019)

Kepemimpinan transformasional memberi ruang bagi pemenuhan faktor-faktor tersebut sehingga motivasi karyawan meningkat secara alami. Dalam kajian Maslow (2023), kebutuhan tingkat tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri berkontribusi besar terhadap performa. (Sosial et al. 2022) Pemimpin yang mampu memberikan pengakuan dan kesempatan berkembang terbukti membantu karyawan memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga mereka terdorong bekerja melampaui standar minimal. motivasi meningkat ketika karyawan merasa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil yang bernilai bagi mereka (Vroom 1964).

#### ***Pengaruh terhadap Produktivitas: Kualitas, Efisiensi, dan Konsistensi***

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terlihat jelas pada tiga aspek produktivitas karyawan: (a) Kualitas kerja, Pemimpin yang mampu memberi arahan jelas dan umpan balik konstruktif mendukung peningkatan kualitas pekerjaan. Karyawan merasakan kejelasan ekspektasi yang akhirnya meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. (b) Ketepatan waktu, Motivasi intrinsik yang tinggi mendorong karyawan lebih disiplin dan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fauzi, Khoerunisa, and Utami 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi sense of urgency dan konsistensi kerja. (c) Tanggung jawab, Pemimpin yang hadir tidak sekadar sebagai atasan, tetapi sebagai pendamping, meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap pekerjaan. Karyawan menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap hasil tugas yang diberikan.

#### ***Keterkaitan dengan Temuan Penelitian Sebelumnya***

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian-penelitian terdahulu dari berbagai repositori akademik (Binadarma, UINSGD, Unand, UMG, LSPR, UAJY, dan Ung), yang menyebutkan bahwa: (a) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku

kerja. (b) Motivasi kerja dapat memperkuat atau memperlengah pengaruh kepemimpinan. (c) Produktivitas tidak hanya dipengaruhi faktor teknis, tetapi juga faktor psikologis dan sosial. Konsistensi hasil ini mempertegas bahwa pola hubungan antara kepemimpinan motivasi produktivitas bersifat universal dan terjadi di berbagai konteks organisasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Karyawan akan lebih bersemangat dan produktif ketika mereka merasa dihargai, diberi kepercayaan, serta mendapat dukungan dari pemimpin. Motivasi tidak hanya muncul dari imbalan atau aturan, tetapi juga dari rasa nyaman, hubungan yang baik, serta kesempatan untuk berkembang. Sementara itu, pemimpin yang mampu memberi contoh, membangun komunikasi yang positif, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil peran aktif terbukti mampu meningkatkan motivasi secara signifikan. Ketika kedua aspek ini berjalan berdampingan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, stabil, dan siap menghadapi perubahan.

Berdasarkan temuan tersebut, ada beberapa saran yang dapat diterapkan. Organisasi disarankan menyediakan lingkungan yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan, termasuk apresiasi, otonomi, dan kesempatan belajar. Pemimpin juga perlu meningkatkan kemampuan komunikasi, empati, serta kemampuan memberi arahan agar hubungan kerja menjadi lebih kuat dan produktif. Di sisi lain, karyawan sebaiknya terus mengembangkan kemampuan diri dan menjaga komunikasi yang baik dengan pemimpin. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kesejahteraan psikologis, agar hubungan motivasi dan kepemimpinan dapat dipahami lebih komprehensif.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Anam, K. (2023). *Pertukaran Anggota Dan Pemimpin (Leader Member Exchange)*. 2(3), 163-182.
- Andriani, S., Mulyadi, D. (2024). *Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Karawang*. 2(4), 730-739.
- April, N., Nugroho, D., Rahmawati, W. A., & Shabira, N. P. (2024). *Dinamika Kepemimpinan Modern*. 2(5), 110-114.
- Cahyati, I. K., Adelia, M., & D. Studi, A. B. (2024). *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja Kunci*. 1, 1-14. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550>

- Dan, K., Kerja, Keterlibatan Kerja, Sebagai Variabel, & Maulana, R. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediator* (Studi Pada Karyawan PT. Transkon Jaya, Tbk).
- Fahlevi, M., & Satrya, A. (2020). *No Title*. 10(1), 45-64.
- Fauzi, A., Khoerunisa, L., & Utami, A. S. (2023). *Peran Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 1(4), 212-221. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v1i4.108>
- Humairoh, T., Anshori, M. I., & Universitas Trunojoyo Madura. (2023). *Studi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Literatur*. 1(3).
- Jurnal Manabis, Putri Lara Sati, & Anugerah Izzati, U. (2025). *Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di Tempat Kerja: Systematic Literature Review*. 4(2), 70-81. <https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4290>
- Kamal, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi)*. 15(2), 38-49. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Kepemimpinan, P., & Transformasional Dan. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 9(2), 1103-1119.
- Khumaira, L. A., Muhib, A., & Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan*. 7(Februari), 21-31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Mulyadi, A. (2022). *Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. 7(1), 11-21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- No, V., & Alfidyah, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi* *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. 1(1), 1-8.
- Organisasi, B., & Kinerja Karyawan. (2023). *Economics and Digital Business Review*. 4(2), 464-484.
- Ozsoy, E. (2019). 6718(1), 11-20. <https://doi.org/10.3390/su11236718>
- Renhoran, M. I. (2024). *Strategi Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Pengelolaan Kinerja Dalam Organisasi Modern*. 1(3), 940-956. <https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.64>
- Sanjaya, A. (2025). *Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia*. 14, 2022-2038. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Sosial, K., & Terhadap Prestasi Pegawai Di Kecamatan Bangun Purba. (2022). *The Effect of Self-Actualization Needs, Awards, and Social Needs on Employee Achievement in the Office of the Bangun Purba District*. 04(02), 745-762.
- Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*. 7(7), 2605-2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Oxford, England: Wiley.