

## Pengaruh Psikologi Positif dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Feti Fatonah<sup>1</sup>, Achmad Naufal<sup>2</sup>, Eldo Tri<sup>3</sup>, Faris Muhammad<sup>4</sup>, Muhamad Adimukti<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: [feti\\_fatonah@yahoo.co.id](mailto:feti_fatonah@yahoo.co.id)

<sup>2</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: [achmadnaufal2@gmail.com](mailto:achmadnaufal2@gmail.com)

<sup>3</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: [rahmadanieldo@gmail.com](mailto:rahmadanieldo@gmail.com)

<sup>4</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: [faris13396@gmail.com](mailto:faris13396@gmail.com)

<sup>5</sup> Politeknik Penerbangan Indonesia Curug, e-mail: [muhammadadiprasojo14@gmail.com](mailto:muhammadadiprasojo14@gmail.com)

Received: xx-xx-xxxx

Revised: xx-xx-xxxx

Accepted: xx-xx-xxxx

### Abstract:

**Purpose** – The aim of this research is to determine (1) the influence of positive psychology on employee work motivation; (2) the influence of leadership on employee work motivation. In this study, a literature review method is employed for research.

**Design/methodology/approach** – In this research, the systematic literature review (SLR) method is employed, which is utilized to search for national and international literature data with reputable sources in SINTA and SCOPUS.

**Findings** – The results of this compilation and analysis are used to draw conclusions regarding the influence of psychology and leadership on employee work motivation.

**Research limitations/implications** – The conclusions drawn from this research indicate that based on the above analysis: (1) Positive psychology encourages employees to achieve targets, overcome challenges, and adapt to changing work environment situations. (2) To enhance employee performance, companies are expected to identify and develop employees' psychological capital through the provision and improvement of various resources that support the achievement of employee goals, such as competence, autonomy, feedback, mental resilience, social support, and guidance from superiors. (3) Leadership style is one of the factors that can influence motivation. (4) Leadership style is an approach used by a leader to influence the performance of subordinates.

**Practical implications** – The conclusion of implementing a leadership style is to provide inspiration, enthusiasm, and motivation to employees in carrying out tasks assigned by the organization.

**Keywords:** Literature review; positive psychology; leadership style; analysis.

### Introduction

Menurut Rivaldo (2022), berkembangnya suatu organisasi selalu berkaitan dengan adanya sebuah kinerja. Tercapainya tujuan utama organisasi memerlukan kinerja yang baik dari seluruh anggotanya. Hal ini tentu tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas anggota dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Tanpa kualitas dan kapasitas kinerja yang baik dari anggota, sangat sulit bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Politeknik Penerbangan Indonesia Curug sebagai salahsatu bagian dari Unit Pelaksana Tugas (UPT) di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP), berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawannya termasuk

dosen, pilot instructor, teknisi penerbangan, dan lain sebagainya untuk mencapai visi dan misi dari lembaga. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan organisasi, PPI Curug harus mampu mengelola dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

Salah satu indikator yang mampu meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan adalah psikologi positif. Sebagaimana dijelaskan oleh Hardy et al. (2020), motivasi kerja karyawan terkait dengan tingkat kontrak psikologis, dimana semakin tinggi tingkat kontrak psikologisnya, semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Hasil penelitiannya, terdapat korelasi positif antara kontrak psikologis dan motivasi kerja di kalangan karyawan PT. Sumtek Medan. Kontrak psikologis yang benar akan berpengaruh positif kepada sikap dan perilaku anggota dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian lain oleh Hayati Hasan et al. (2022) menjelaskan bahwa peran psikologi positif dalam dunia kerja dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki setiap orang supaya dapat menemukan makna dalam hidupnya dan memberi manfaat bagi orang-orang di sekitarnya. Penelitian yang dilakukan oleh Retnowati et al. (2023) menjelaskan bahwa psikologi positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat perkembangan modal psikologis yang diperlukan oleh karyawan dimana para karyawan diharapkan untuk selalu berkomitmen dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi. Hasil dari penelitiannya menyimpulkan bahwa modal psikologis yang positif mampu memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang berubah. Pemberian psikologi positif dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada para karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Saputro (2021) bahwasannya motivasi mampu memberikan kekuatan psikologis yang mendorong proses kompleks dalam berpikir dan bertindak suatu individu menuju tujuan tertentu.

Selain psikologi positif, faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut A'yanil Jannah et al. (2021) menerangkan bahwa peran kepemimpinan memiliki signifikansi yang besar dalam memotivasi dan memandu suatu organisasi menuju pencapaian tujuannya. Tanpa gaya kepemimpinan yang baik, suatu organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan organisasi. Alhudhori et al. (2019) berpendapat bahwa faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas kepada seluruh upaya karyawan dalam mencapai tujuan organisasional. Dalam penelitian yang dilakukan oleh S. Mendrofa et al. (2021) mengungkapkan Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi karyawannya di lingkungan kerja, dengan tujuan memberikan semangat dan motivasi dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Semakin efektif gaya kepemimpinan seseorang, semakin meningkat pula kinerja bawahannya. Dalam penelitiannya, gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Handayani et al. (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang baik diraih dari hasil motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Hal tersebut dimaksudkan agar tercapainya tujuan dan tanggung jawab yang sudah ditentukan organisasi. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero). Implementasi gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Keterlibatan pimpinan sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Itulah sebabnya mengapa dukungan pemimpin dalam suatu organisasi menjadi penting. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memahami secara mendalam kebutuhan bawahannya dan perusahaan agar dapat mencapai kerjasama yang optimal (Kimberly Wowor et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang tersebut, telah dijelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara psikologi positif dengan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, pada penelitian ini akan mengangkat topik tentang pengaruh psikologi positif dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.



## Literature Review

### Psikologi positif

Psikologi positif merupakan suatu pendekatan dalam bidang psikologi yang fokus pada aspek-aspek positif dari manusia, seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan kualitas hidup yang baik. Tujuan psikologi positif adalah untuk membawa perubahan dalam psikologi, artinya tidak hanya memperbaiki sesuatu yang paling buruk dalam hidup tetapi juga membangun kualitas terbaik dalam hidup (Yudhawati, 2018). Dalam konteks motivasi kerja, aspek-aspek ini dapat membentuk landasan yang kuat untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Dalam suatu organisasi, implementasi prinsip-prinsip psikologi positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang membangun, memotivasi, dan memberdayakan karyawan (Retnowati et al., 2023). Menurut Hayati Hasan et al. (2022) Psikologi positif memiliki tiga pilar utama yaitu pengalaman hidup yang positif, properti fisik yang positif, dan masyarakat yang positif. Teori kemandirian (self-determination theory) dalam psikologi positif mengatakan bahwa motivasi yang berasal dari dalam (intrinsik) lebih kuat daripada motivasi yang berasal dari luar (ekstrinsik) (Hardy et al., 2020). Karyawan yang merasa bahagia, puas, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih baik. Psikologi positif juga menekankan pentingnya lingkungan kerja yang positif. Suasana kerja yang mendukung, penuh kolaborasi, dan memberikan apresiasi terhadap prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi (Saputro, 2021). Dengan mengembangkan kesejahteraan psikologis, menggali keahlian dan kekuatan pribadi, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menguatkan aspek-aspek positif lainnya, organisasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mencapai tujuan bersama.

### Gaya Kepemimpinan

Secara teori, kepemimpinan sangat penting dalam manajemen. Hal itu dikarenakan kepemimpinan memungkinkan proses manajemen berfungsi dengan baik dan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan antusias. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang dihasilkan dari kombinasi filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan oleh pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ada tiga gaya kepemimpinan dasar: gaya kepemimpinan yang memprioritaskan pelaksanaan tugas, gaya kepemimpinan yang mengutamakan hubungan kolaboratif, dan gaya kepemimpinan yang mengutamakan hasil yang dapat dicapai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan motivasi dan mudah beradaptasi dengan situasi apa pun (Laliosa et al., 2018).

Pemimpin suatu organisasi mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pendekatan, perilaku, atau tindakan yang konsisten yang memengaruhi, memotivasi, dan menetapkan tujuan bagi anggota timnya. Perwujudan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal melibatkan aktivitas gaya kepemimpinan, dan aktivitas tersebut dipisahkan sehingga kepemimpinan terlihat jelas pada setiap polanya. Pemimpin, makhluk Tuhan yang memiliki kepribadian beragam, bisa menentukan jalannya sendiri (Mattayang, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al. (2019), gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otokratis: Menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan hanya sebagai alat, tidak mau menerima kritik, saran, atau pendapat, tidak menerima wewenang formal. Pemimpin yang terlalu bergantung dan seringkali bergantung pada tindakan mereka sendiri.
2. Gaya kepemimpinan demokratis dimana pemimpin yang aktif, dinamis, fokus, bertanggung jawab dan selalu siap menerima dan menghargai saran, pendapat dan nasehat dari pegawai/bawahan. Keputusan diambil secara musyawarah dan disepakati, serta bawahan diperlakukan lebih manusiawi (menekankan rasa memiliki).



3. Gaya kepemimpinan *Laissez-faire* melibatkan pemimpin yang pasif, mengelak, dan cenderung menjalankan organisasi dengan kecepatan dan tempo mereka sendiri; mereka yang menduduki posisi kepemimpinan bersifat simbolis, dan masing-masing kelompok/anggota memiliki otonomi penuh dalam pengambilan keputusan.

Tabel 1 Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	(Sukiman & Suko Priyono, 2020)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh positif dari modal psikologi terhadap komitmen organisasional karyawan tidak begitu signifikan.	-	Modal psikologi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan.
2.	(Sofyanty & Setiawan, 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.	Psikologi positif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
3.	(Retnowati et al., 2023)	Dari hasil penelitian terlihat bahwa peningkatan modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan.	Psikologi positif dan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
5.	(Saputro, 2021)	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan motivasi dengan kinerja karyawan.	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	-
6.	(Hardy et al., 2020)	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kontrak psikologis memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Sumtek Medan.	Psikologi positif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-



7.	(Hayati Hasan et al., 2022)	Dari hasil penelitian, diharapkan bahwa penerapan psikologi positif dapat membentuk individu karyawan yang mampu mengembangkan aspek positif dalam dirinya.	Psikologi positif diharapkan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
8.	(Alhudhori et al., 2019a)	Dari hasil penelitian, terlihat bahwa gaya kepemimpinan, insentif, motivasi, dan kinerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo dinilai positif.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
9.	(Qimberly Wowor et al., 2019)	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan" <b>diterima</b> .	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
10.	(A'yanil Jannah et al., 2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja di Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
11.	(S. Mendrofa et al., 2021)	Dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X).	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-
12.	(Handayani et al., 2019)	Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Pematang Siantar, dengan motivasi berperan sebagai variabel penengah baik secara keseluruhan maupun sebagian.	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.	-



## Method

Pada penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR), yang mana metode ini digunakan untuk mencari data-data literatur nasional maupun internasional yang memiliki reputasi SINTA maupun SCOPUS. Studi literatur ini diakses melalui *google scholar*, Garuda, dan situs lainnya dengan kriteria yang sesuai. Rentang waktu jurnal yang menjadi referensi dipublikasikan dengan skala 5 tahun dari tahun 2018 yaitu (2018-2023). Di dalam jurnal tersebut juga harus mencantumkan beberapa teori yang di bahas pada latar belakang dan pembahasan sebagai referensi utama seperti psikologi positif dan gaya kepemimpinan (Sari et al., 2021).

## Results and Discussion

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian sebelumnya yang relevan, fokus artikel literature review ini akan mengeksplorasi isu-isu terkait pengaruh psikologis positif dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Psikologis Positif Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh psikologis memegang peranan penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memperlihatkan keberadaan modal psikologis yang kokoh, seperti optimisme, harapan, *self-efficacy*, dan ketahanan, umumnya menunjukkan tingkat kinerja yang lebih unggul. Keberadaan modal psikologis yang positif mendorong karyawan untuk mencapai target, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dalam situasi lingkungan kerja yang berubah (Retnowati et al., 2023). Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa elemen-elemen krusial dalam kehidupan kerja mereka terpenuhi, seperti suasana kerja yang nyaman, fleksibilitas, pengakuan, dan dukungan sosial, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Secara umum, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan (Retnowati et al., 2023). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi serta memperkembangkan *psychological capital* karyawan melalui pemberian dan peningkatan berbagai sumber daya yang mendukung pencapaian tujuan karyawan, seperti kompetensi, kemandirian, umpan balik, ketahanan mental, dukungan sosial, dan bimbingan dari atasan (Sofyanty & Setiawan, 2020).

Motivasi kerja membawa psikologis positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Adanya korelasi positif dan bermakna antara motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, rendahnya tingkat motivasi kerja berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah pula (Sukiman & Suko Priyono, 2020). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional karyawan dipengaruhi secara positif dan bermakna oleh motivasi kerja. Adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, rendahnya tingkat motivasi kerja berkorelasi dengan tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah pula (Sukiman & Suko Priyono, 2020).

Menurut Saputro dalam (Saputro 2021) dijelaskan kepemimpinan transformasional dapat secara efektif mendorong motivasi di kalangan karyawan serta memfasilitasi kondisi psikologis positif, seperti memberikan arti pada pekerjaan, menetapkan tanggung jawab yang berdampak pada hasil, dan meningkatkan pemahaman tentang hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung dengan membimbing karyawan atau pengikutnya agar mengadopsi pandangan yang lebih positif terhadap diri dan tanggung jawab mereka. Dengan meningkatkan mutu interaksi antarpribadi dan menciptakan suasana yang adil, hormat, serta mendukung, semua faktor tersebut memberikan peranan positif pada motivasi internal karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat disebut sebagai motivasi (Kurniawan et al., 2020).



Telah dijelaskan bahwa dalam Hayati Hasan et al. (2022), peran psikologi positif dalam lingkungan kerja lebih bersifat sebagai pendekatan untuk mengoptimalkan potensi individu, memungkinkan mereka menemukan makna dalam kehidupan mereka, dan berkontribusi secara positif kepada orang lain di sekitarnya. Penerapan psikologi positif diharapkan mampu membentuk karakter individu karyawan yang dapat menggali aspek positif dalam dirinya, mengembangkan hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja dan atasan, sertamenghadapi berbagai tantangan dengan pola pikir yang positif. Dengan sikap optimis dalam menanggapi masalah, kemauan untuk belajar dari kesalahan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta mengembangkan kompetensi yang dimiliki Hayati Hasan et al., (2022).

## 2. Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Dijelaskan menurut Handayani et al. (2019) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi salah satunya ialah gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah karakteristik dari seorang pemimpin yang bersikap tegas, serius, *detail-oriented*, dan disiplin. Pemimpin ini mengikuti aturan dengan ketat dan memastikan bahwa instruksi-instruksinya diikuti dengan tepat.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis didefinisikan oleh pemimpin yang melihat dirinya sebagai bagian dari kelompoknya. Bersama dengan anggota kelompok, pemimpin ini berupaya untuk secara kolektif bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan, dengan pendekatan terbuka. Untuk melibatkan setiap anggota dalam kegiatan, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian, pemimpin menganggap anggota sebagai sumber daya yang berharga untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* merupakan kepemimpinan dimana pemimpin memberikan tanggung jawab sepenuhnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dijelaskan tujuannya. Pemimpin hanya akan menerima laporan hasil tanpa campur tangan yang berlebihan atau ambil inisiatif yang berlebihan. Semua pekerjaan tergantung pada inisiatif dan kreativitas bawahan, menciptakan lingkungan dimana bawahan dianggap memiliki kebebasan untuk bekerja tanpa pembatasan yang signifikan.

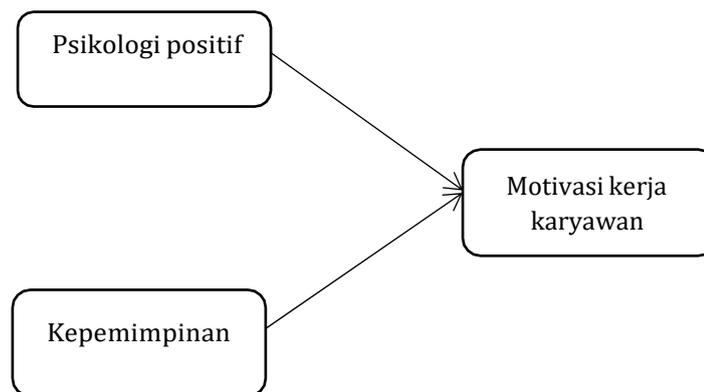
Gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Tujuan dari penerapan gaya kepemimpinan adalah untuk menginspirasi semangat dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kualitas gaya kepemimpinan yang baik berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja pegawai (S. Mendrofa et al., 2021). Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik menunjukkan sikap peduli terhadap bawahannya, seperti berpartisipasi dalam musyawarah untuk menyelesaikan masalah, memberikan solusi, memberikan saran ketika diperlukan, menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai, dan turut serta dalam mendiskusikan isu-isu organisasi. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan seorang pimpinan kurang efektif, dapat berdampak negatif pada penyelesaian masalah, seperti ketidakpedulian dalam menangani permasalahan, ketidakpartisipasian dalam diskusi, tidak memberikan solusi saat dibutuhkan, atau membiarkan bawahan menyelesaikan masalahnya sendiri. Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tindakan, mengimplementasikan kemampuan, dan memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja yang efektif juga dapat berperan sebagai faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (S. Mendrofa et al., 2021).

Sebagaimana dijelaskan oleh Jannah et al. (2021) bahwa gaya kepemimpinan merujuk pada cara tindakan atau perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengelola suatu organisasi. Pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya. Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menemui berbagai jenis dan model kepemimpinan. Saat memotivasi atau membimbing bawahannya, seorang pemimpin menggunakan berbagai metode yang umumnya difokuskan pada langkah-langkah yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.



Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi tindakan bawahannya, dengan maksud menetapkan dan mencapai tujuan organisasi yang sedang dipimpinya (A'yanil Jannah et al., 2021).

Dikutip dari (Qimberly Wowor et al., 2019), gaya kepemimpinan sangat tergantung pada karakteristik kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang mendukung upayanya untuk membentuk relasi manusiawi yang efektif dengan anggota organisasinya. Gaya kepemimpinan, atau kepemimpinan, merujuk pada proses memengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya melalui komunikasi, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat disarikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh psikologi positif dan kepemimpinan. Selain dua faktor eksternal yang memengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut, terdapat berbagai variabel lain yang juga memiliki pengaruh, diantaranya:

1. Insentif (Alhudhori et al., 2019);
2. Kualitas kehidupan kerja (Retnowati et al., 2023);

## Conclusion

Berdasarkan pembahasan dari artiikel, teori terkait, dapat disimpulkan dan dirumuskan untuk hipotesis selanjutnya sebagai berikut:

1. Psikologis yang positif mendorong karyawan untuk mencapai target, mengatasi tantangan, dan beradaptasi dalam situasi lingkungan kerja yang berubah.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi serta memperkembangkan *psychological capital* karyawan melalui pemberian dan peningkatan berbagai sumber daya yang mendukung pencapaian tujuan karyawan, seperti kompetensi, kemandirian, umpan balik, ketahanan mental, dukungan sosial, dan bimbingan dari atasan.
3. Gaya kepemimpinan salah satu Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.
4. Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kinerja bawahannya. Tujuan dari penerapan gaya kepemimpinan adalah untuk memberikan inspirasi, semangat, dan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## Acknowledgement

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Feti Fatonah selaku dosen pembimbing dari Politeknik Penerbangan Indonesia Curug yang telah membantu dan mendukung pembuatan penulisan



ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan program studi Diploma IV Teknik Navigasi Udara angkatan 28 yang telah memberikan semangat dan motivasi selama pembuatan penulisan ini.

## References

- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (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), 177. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.79>
- A'yanil Jannah, N., Sazly, S., Kartawijaya, F., Bisnis, A., Bina, U., Informatika, S., Kramat Raya, J., & Pusat, J. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat*. 1.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) PEMATANGSIANTAR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE SULTAN AGUNG*, 5(2), 72-84. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Hardy, E., Atrizka, D., & Elvinawanty, R. (2020). *Motivasi Kerja Ditinjau Dari Kontrak Psikologis Pada Karyawan*.
- Hayati Hasan, S., Herawati, & Lisnawati. (2022). Implementasi Psikologi Positif Dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Pada PT Marwah Kesuma Bangsa Implementation Of Positive Psychology In Competence On Employee at PT Marwah Kesuma Bangsa. *Journal of Economics Science*, 8(1).
- Kurniawan, A. R., Nyoman, N., Martini, P., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 102-110.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. In *Journal of Economic and Business* (Vol. 1, Issue 1). Online.
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JURNAL OF ECONOMIC, MANAGEMENT AND ACCOUNTING*, 2(2).
- Kimberly Wowor, W., M. Sumayku, S., & A. P. Sambul, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store di MegaMall, Manado*.



- Retnowati, E., Darmawan, D., Rachman Putra, A., Sisiawan Putra, R., & Issalillah, F. (2023). PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1).
- Rivaldo, Y. (2022). MONOGRAF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- S. Mendrofa, S., Waoma, S., & Firman Fau, J. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 118–134.
- Saputro, R. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN OCB TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI. 9(2), 1103–1120.
- Sari, N. N., Anggi Arumsari, & Bertha Rusdi. (2021). Studi Literatur Metode Ekstraksi Pektin dari Beberapa Sumber Limbah Kulit Buah. *Jurnal Riset Farmasi*, 1(1), 55–63. <https://doi.org/10.29313/jrf.v1i1.186>
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS DAN PSYCHOLOGICAL WELL BEING TERHADAP KINERJA KARYAWAN : STUDI PADA PT ASIA KAPITALINDO JAKARTA.
- Sukiman, & Suko Priyono, B. (2020). PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL.
- Yudhawati, D. (2018). IMPLEMENTASI PSIKOLOGI POSITIF DALAM PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN MAHASISWA IMPLEMENTATION OF POSITIVE PSYCHOLOGY IN DEVELOPMENT OF STUDENTS PERSONALITY.

