

Liderazgo en Acción: Impulsando la Motivación y Productividad en el Entorno Laboral Moderno

Nelson Ocasión¹, Edwin Alexander Murillo¹ & Abdulamid Valencia¹

¹ Especialización en gerencia del Talento Humano, Universidad Católica Luis Amigo, Medellín, Colombia

Abstract

This article investigates how leadership influences work motivation and, in turn, performance and productivity in modern organizations. Through a comprehensive analysis based on a literature review, crucial aspects of leadership are examined. The findings highlight that inspiration and vision are essential in shaping motivation and performance, while empowerment and effective communication significantly contribute to employee engagement and efficacy. Recognition and rewards emerge as key factors for morale and efficiency, and stress management is vital in maintaining a healthy work environment. The study concludes that effective leadership, integrating these components, not only drives motivation and performance but also strengthens organizational culture, creating an environment conducive to growth and innovation. These findings offer valuable implications for leaders and organizations seeking to foster a dynamic and productive work environment.

Keywords: *Leadership, Work Motivation, Performance, Productivity, Effective Communication, Recognition, Stress Management.*

Resumen

Este artículo investiga cómo el liderazgo influye en la motivación laboral y, a su vez, en el desempeño y la productividad en las organizaciones modernas. A través de un análisis exhaustivo basado en una revisión de literatura, se examinan aspectos cruciales del liderazgo. Los hallazgos destacan que la inspiración y la visión son esenciales para moldear la motivación y el desempeño, mientras que el empoderamiento y la comunicación efectiva contribuyen significativamente al compromiso y la eficacia de los empleados. El reconocimiento y las recompensas emergen como factores clave para la moral y la eficiencia, y la gestión del estrés es vital para mantener un ambiente laboral saludable. El estudio concluye que un liderazgo efectivo, que integre estos componentes, no solo impulsa la motivación y el

rendimiento, sino que también fortalece la cultura organizacional, creando un entorno propicio para el crecimiento y la innovación. Estos hallazgos ofrecen implicaciones valiosas para líderes y organizaciones que buscan fomentar un ambiente de trabajo dinámico y productivo.

Palabras clave: *Liderazgo, Motivación Laboral, Desempeño, Productividad, Comunicación Efectiva, Reconocimiento, Gestión del Estrés.*

Introducción

El liderazgo en las organizaciones modernas es un tema de profundo interés y relevancia. Su influencia en la motivación laboral y, a su vez, en el desempeño y la productividad de los empleados, es un campo de estudio vital para comprender las dinámicas organizacionales. Se ha demostrado cómo el liderazgo, la disciplina laboral y la efectividad del entrenamiento juegan roles fundamentales en la mejora de la motivación y el rendimiento de los empleados. Estos elementos, cuando están alineados, pueden generar resultados significativos en el ámbito laboral. (Norawati, 2023, p. 13; Zuama et al., 2023, p. 120; Xue, Luo, Luan & Wang, 2023, p. 11).

Dentro de este marco, aspectos como la inspiración, la visión, el empoderamiento y la comunicación efectiva emergen como componentes esenciales para el liderazgo exitoso y su impacto en la motivación laboral (Singh et al., 2018, p. 193; Marina et al., 2022, p. 2; Nguyen et al., 2022, p. 138; Prastiwi et al., 2022, p. 8; Pincus & Rayfield, 1987, p. 23; Muda & Rethnakumar, 2022, p. 276-277).

Además, la importancia de un entorno de trabajo positivo y su contribución al rendimiento se ha evidenciado en estudios recientes (Rouf et al., 2022, p. 471-472). Por lo que, el reconocimiento y las recompensas también juegan un rol crucial en la motivación y el éxito organizacional, impactando significativamente en la moral y la eficiencia de los empleados

(Kayalvizhi, 2018, p. 1964; Asaari et al., 2019, p. 48). Así como la gestión del estrés y la presión es fundamental para asegurar la productividad y el bienestar general del personal (Khairuddin et al., 2019, p. 4; Rachmat et al., 2022, p. 2708).

Estos componentes, integrados eficazmente a través de un liderazgo competente, no sólo pueden impulsar la motivación y el rendimiento, sino también llegar a fortalecer la estructura y cultura organizacional, creando un ambiente propicio para el crecimiento y la innovación (Rouf et al., 2022, p. 471; Xue, Luo, Luan & Wang, 2023, p. 2-4). Este estudio se sumerge en la compleja relación entre el liderazgo y la motivación laboral, explorando los factores más relevantes del liderazgo transformacional y efectivo para proporcionar un análisis detallado y contextualizado que refleje las realidades actuales del entorno laboral y organizacional, con miras a la aplicación práctica de estos conceptos.

Inspiración y Visión: Catalizadores del Desempeño y la Productividad Laboral

En el ámbito del liderazgo organizacional, la inspiración y la visión emergen como fuerzas impulsoras esenciales que moldean la motivación laboral, desempeñando un papel crucial en la optimización del desempeño y la productividad. Estos principios, arraigados en la psicología del liderazgo, no sólo guían las aspiraciones y acciones dentro de la organización, sino que también actúan como el estímulo que alimenta la dinámica del compromiso de los empleados (Singh et al., 2018, p. 193; Marina et al., 2022, p. 2). La articulación de una visión clara y convincente por parte del líder establece un sentido de dirección y propósito, fomentando un entorno en el que el compromiso y la motivación de los empleados se intensifican. La gestión visionaria, caracterizada por su capacidad para inspirar, se correlaciona positivamente con la motivación y el compromiso del empleado, sirviendo como una brújula orientadora en su viaje laboral (Javidan, 1996, p. 78; Aldrin & Gayatri, 2014, p. 364; Vagisha et al., 2022, p. 7).

Paralelamente, el carisma del líder, manifestado a través de la sensibilidad social y la capacidad de conectar con los empleados, fortalece la relación de estos con la visión organizacional (Boyatzis & Soler, 2012, p. 26). Esta conexión emocional y psicológica asegura que los empleados no solo entiendan, sino que también se identifiquen personalmente con los objetivos de la organización, creando un ambiente laboral más satisfactorio y motivador (Javidan, 1996, p. 79; James & Lahti, 2011, p. 109; Khatri, 2012, p. 51). Por lo que promover una visión compartida y fomentar un ambiente colaborativo conduce a una mayor cohesión del equipo, comunicación efectiva y, en última instancia, a un aumento en la productividad general (Martin, 2011, p. 293; Boyatzis & Soler, 2012, p. 27). Este enfoque colaborativo en torno a una visión común crea un entorno de trabajo sinérgico, donde los empleados se sienten valorados y parte integral del proceso, reforzando la cultura de unidad y propósito compartido (Kanfer, 2009, p. 86; Carton & Lucas, 2018, p. 30; Acquah et al., 2021, p. 27).

Por otro lado, la audacia en el liderazgo y una búsqueda proactiva de cambio motivan a los empleados a esforzarse por la innovación y alcanzar altos niveles de rendimiento. Esta cultura de valentía y adaptabilidad no solo fomenta la innovación continua, sino que también prepara a la organización para futuros desafíos y oportunidades, estableciendo una base sólida para el crecimiento sostenido (Broome, 2011, p. 254; Chaston, 2013, p. 105; Luarca, 2017, p. 128). Además, la experiencia y el conocimiento del líder en su campo son fundamentales para generar confianza y credibilidad entre los empleados (Duignan, 2012, p. 103; Wanasika & Krahne, 2017, p. 80). Esta confianza, arraigada en la competencia percibida del líder, es crucial para la motivación a largo plazo y asegura una implementación más efectiva de las estrategias, ya que los empleados se sienten seguros siguiendo la dirección establecida (Luarca, 2017, p. 127; Ndalamba et al., 2018, p. 9; Acquah et al., 2021, p. 26).

En resumen, la inspiración y la visión en el liderazgo desempeñan roles críticos en el fomento de un ambiente laboral motivador y productivo. Al proporcionar una dirección clara, demostrar carisma, abrazar la audacia, capitalizar la experiencia, y promover una visión compartida, los líderes pueden influir significativamente en el desempeño laboral y la productividad. Estos elementos, en conjunto, no solo forman la estructura del éxito organizacional, sino que también validan el profundo impacto del liderazgo en la motivación laboral, subrayando la importancia de estas cualidades en la práctica efectiva del liderazgo.

Empoderamiento: Impulso para la Motivación y Eficiencia Laboral

El empoderamiento emerge como una estrategia clave dentro de las organizaciones que buscan optimizar su rendimiento a través de la motivación laboral. Este enfoque se centra en cómo el liderazgo puede catalizar la productividad y el desempeño al conferir mayor autonomía y confianza a los empleados. La esencia del empoderamiento radica en su capacidad para infundir una motivación intrínseca en los empleados. Al proporcionar empoderamiento psicológico, los líderes pueden desencadenar un aumento en la creatividad y el rendimiento, ya que los empleados se sienten más valorados y capaces de influir en su entorno laboral (Nguyen et al., 2022, p. 138; Prastiwi et al., 2022, p. 8). Este sentimiento de competencia y autodeterminación se traduce en un compromiso organizacional más profundo y una satisfacción laboral elevada, como se refleja en la relación positiva entre el empoderamiento percibido y el compromiso de los empleados (Fogelberg & Trossö, 2014, p. 28; Marta, 2021, p. 1036).

Otro aspecto crítico del empoderamiento es la descentralización del poder decisorio. Al delegar la toma de decisiones, los líderes fomentan una mayor agilidad y capacidad de respuesta dentro

de la organización. Este proceso no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece el colectivo, ya que los empleados se sienten más involucrados y responsables de los resultados (Koopmans et al., 2014, p. 7; Karim et al., 2022, p. 49). La participación activa en la toma de decisiones asegura que los empleados tengan acceso a información y recursos, lo que es esencial para una toma de decisiones efectiva y descentralizada (Razak et al., 2017, p. 66; Fan, 2018, p. 487). En este contexto, el desarrollo de competencias y la autonomía son fundamentales para la eficiencia y la productividad (Koopmans et al., 2014, p. 8; Aragón, 2019, p. 61). Los líderes pueden fomentar un sentido de competencia y autodeterminación, lo que a su vez impulsa a los empleados a mejorar sus habilidades y a trabajar de manera más autónoma y eficiente (Nguyen et al., 2022, p. 135; Hirmawan et al., 2023, p. 49). Este enfoque transformador del liderazgo no solo promueve la autonomía sino que también prepara a los empleados para enfrentar desafíos futuros, adaptándose y respondiendo con agilidad (Fan, 2018, p. 485, Herawaty et al., 2019, p. 606).

Una cultura organizacional que abraza el empoderamiento es más propensa a ser dinámica, innovadora y creativa. El empoderamiento psicológico, al incluir dimensiones como el significado y el impacto, permite a los empleados sentir que su trabajo es valioso y que tienen un rol significativo en la organización, lo que fomenta la innovación y la creatividad (Abbas et al., 2021, p. 734; Nguyen et al., 2022, p. 134). Los líderes deben establecer un entorno que valore la participación de los empleados y su capacidad para contribuir de manera significativa (Fan, 2018, p. 486, Lutfi, 2022, p. 102). Por lo que, el reconocimiento y la responsabilidad son aspectos cruciales que tienen un impacto directo en la moral y la productividad de los empleados. Al reconocer los logros y asignar responsabilidades adecuadas, los líderes validan la competencia y la contribución de los empleados, lo que a su vez refuerza su compromiso y satisfacción con su trabajo (Rosengren, 2019, p. 4; Karim et al., 2022, p. 50).

En conclusión, al fomentar un entorno de trabajo donde la autonomía, la competencia, la creatividad y la responsabilidad son valoradas y promovidas, los líderes pueden incrementar significativamente la productividad y mejorar el desempeño laboral. Este enfoque no solo beneficia a los empleados a nivel individual, sino que también conduce a un éxito organizacional más amplio, demostrando la influencia positiva del liderazgo en la motivación laboral.

Comunicación Efectiva: Pilar Fundamental en la Motivación y Eficiencia Laboral

La influencia de la comunicación efectiva en el tejido organizacional es indiscutible, especialmente cuando se considera su impacto en la motivación laboral y el desempeño, pues la comunicación no es un acto aislado sino una serie de interacciones que configuran la percepción del empleado sobre su entorno laboral (Pincus & Rayfield, 1987, p. 23; Muda & Rethnakumar, 2022, p. 276-277). El compromiso de los empleados surge cuando esta comunicación es efectiva y resuena a través de las capas de la organización, desde la alta dirección hasta la interacción entre colegas. Por lo que, promover las políticas de compensación y la claridad en los sistemas de comunicación, son factores lineales que mejoran la satisfacción y, por ende, la productividad (Tuerah & Pangalila, 2020, p. 139; Nuraini et al., 2022, p. 109).

La comunicación asertiva emerge entonces como un elemento crucial en el espectro, estableciendo un clima de trabajo que fomenta el respeto mutuo y la colaboración. De esta manera, la asertividad y la adaptación en el manejo de conflictos, no sólo impulsan la satisfacción laboral sino también una cultura de alto rendimiento. Un ambiente laboral que prioriza la comunicación efectiva y la gestión constructiva de conflictos logra mejorar sustancialmente su productividad y desempeño (Caldarescu et al, 2022, p. 9; Nuraini et al.,

2022, p. 110). Es por esto que dicho ambiente, acompañada de una política de puertas abiertas y un sistema de feedback bien estructurado, instaura una dinámica de trabajo en la que los empleados se sienten valorados, escuchados y motivados para superar sus propias expectativas de rendimiento (Alvidayenti, et al., 2020, p. 958; Tuerah & Pangalila, 2020, p. 139).

Estos pilares son herramientas fundamentales para promover el liderazgo transformacional, ya que los líderes que ejercen un estilo comunicativo inspirador y motivador potencian la dedicación de los empleados hacia los objetivos organizacionales (Manao et al., 2023, p. 3514). Así, el entrelazamiento entre comunicación, liderazgo y desempeño laboral se revela no solo en la relación directa entre la claridad comunicativa y el compromiso de los empleados, sino también en la correlación entre los sistemas de comunicación eficientes y la percepción del empleado sobre su valor y su papel dentro de la empresa (Tuerah & Pangalila, 2020, p. 140). Por lo que, las estrategias de comunicación de la alta dirección diseñadas para ser inclusivas y considerar las necesidades y expectativas de los empleados a todos los niveles fortalecen este entrelazamiento (Pincus & Rayfield, 1987, p. 16).

Lo anterior nos refleja como la comunicación efectiva es el eje central que impulsa la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad. Por lo que, aquellas organizaciones que comprenden y actúan sobre la multifacética naturaleza de la comunicación efectiva y asertiva se benefician de una fuerza laboral más comprometida y de un rendimiento organizacional optimizado. Es claro que la inversión en comunicación alineada con estos pilares se refleja en empleados más satisfechos y leales, lo que a su vez se traduce en resultados tangibles para la organización.

Reconocimiento y recompensa: Cimientos para la Motivación y el Éxito Organizacional

En el dinámico entorno laboral de hoy, la influencia del liderazgo en la motivación laboral se manifiesta claramente a través de un enfoque integrado de recompensas y reconocimiento. Esta estrategia no solo mejora la motivación y satisfacción laboral, sino que también fomenta el empoderamiento y compromiso de los empleados, incidiendo directamente en la eficiencia y el rendimiento organizacional. En otras palabras, la relación entre las recompensas, el reconocimiento y la satisfacción laboral es innegable. La productividad de los empleados se ve significativamente impulsada por incentivos bien estructurados, donde una combinación equilibrada de recompensas tangibles e intangibles juega un papel crucial (Kayalvizhi, 2018, p. 1964; Asaari et al., 2019, p. 48; Gautam, 2019, p. 182; Kassahun, 2019, p. 22-25; Andriani, 2022, p. 1.104).

En particular, el reconocimiento va más allá de las recompensas materiales, tocando aspectos más profundos de la motivación intrínseca y fomentando un sentido de pertenencia y valoración entre los empleados (Rajeswari & Balamurugan, 2022, p. 12). El empoderamiento y la participación activa en la toma de decisiones emergen como factores claves en el compromiso de los empleados. La inclusión de los empleados en procesos relevantes y el reconocimiento de sus contribuciones individuales generan un ambiente de trabajo estimulante y colaborativo (Akafo & Boateng, 2015, p. 115; Barreto et al., 2017, p. 353; Asaari et al., 2019, p. 51; Gautam, 2019, p. 184). Este enfoque no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también alinea los objetivos de los empleados con los de la organización, creando una sinergia que beneficia a ambos (Akafo & Boateng, 2015, p. 113; Barreto et al., 2017, p. 278).

Lo anterior refleja la influencia de la gestión efectiva de recompensas y reconocimiento en la eficiencia organizacional y el rendimiento. Un sistema de recompensas bien administrado no solo retiene talentos, sino que también mejora la moral y la productividad general (Pratheepkanth, 2011, pp. 746-758; Diankenda, 2015, pp. 404-471; Antoni et al., 2017, p. 57),

lo que a su vez, representa mejoras en la cultura corporativa. Así, este enfoque no solo satisface las necesidades básicas de autonomía y competencia de los empleados, sino que también promueve una motivación intrínseca y un alto rendimiento (Antoni et al., 2017, p. 60; Pradhan, 2022, p. 1; Bhat & Patni, 2023, p. 747). Por lo que, la inversión en estos sistemas debe ser considerada de manera estratégica, equilibrando los beneficios a corto y largo plazo (Dobre, 2013, p. 53; Antoni et al., 2017, p. 58; Saad, 2018, p. 295).

La implementación efectiva de estrategias de recompensa y reconocimiento es esencial en el entorno laboral moderno. Al fomentar un clima de apreciación, motivación y compromiso, las organizaciones no solo mejoran su rendimiento actual, sino que también pavimentan el camino hacia un futuro más próspero y sostenible. La capacidad de un liderazgo efectivo para integrar estas estrategias en la cultura corporativa es fundamental para dicho camino.

Gestión del estrés y la presión: Estrategias de Liderazgo para una Productividad Sostenible

La gestión efectiva del estrés y la presión se ha convertido en un imperativo para el liderazgo organizacional. El impacto del estrés en la motivación y el rendimiento de los empleados es un tema de creciente relevancia, especialmente en un entorno donde el cambio constante es la norma. El liderazgo efectivo es crucial en la reducción del estrés y la mejora del rendimiento laboral, un liderazgo adecuado y dotado de comprensión puede influir significativamente en la motivación y el bienestar de los empleados, llevando a un aumento en la productividad y la satisfacción laboral. Además, la intervención del liderazgo en la gestión del estrés no solo atiende a las necesidades inmediatas de los empleados, sino que también establece una cultura de resiliencia y adaptabilidad dentro de la organización (Khairuddin et al., 2019, p. 4; Rachmat et al., 2022, p. 2708). De tal manera que, la motivación y el bienestar de los empleados,

influenciados significativamente por el liderazgo, se reflejan en su productividad y satisfacción (Khairuddin et al., 2019, p. 5).

En este orden de ideas, la relación entre el estrés laboral y la motivación es una balanza que requiere cuidadosa atención (Panigrahi, 2016, p. 157). Un nivel manejable de estrés puede actuar como un motivador, mientras que un estrés excesivo tiene el efecto contrario, disminuyendo la motivación y, por ende, el rendimiento. Este equilibrio delicado es fundamental para el diseño de estrategias de gestión efectivas, donde la distribución adecuada de tareas y la atención a las necesidades individuales juegan un papel clave (Salsabilla et al., 2022, p. 107).

Otro aspecto crucial es el impacto del estrés en la rotación de empleados. El estrés laboral no gestionado conduce a una disminución en la satisfacción laboral, lo que puede resultar en una alta rotación de personal. Por lo tanto, implementar estrategias efectivas de manejo del estrés es vital para mejorar la retención de empleados y fomentar un ambiente laboral estable y comprometido (Hussain et al., 2015, p. 39; Arief et al., 2022, p. 1531-1532). Además, el estrés laboral continuo no solo afecta la productividad, sino también la salud mental y física de los empleados. El estrés prolongado puede llevar a trastornos psicológicos y físicos, por lo que es fundamental abordar activamente el estrés en el lugar de trabajo para mantener una fuerza laboral saludable y eficaz (Panigrahi 2016, p. 158; Salsabilla et al. 2022, p. 103). La adaptabilidad y flexibilidad organizacional en la gestión del estrés es esencial. Las organizaciones que implementan medidas proactivas, como las estrategias de gestión del tiempo y el desarrollo de la inteligencia emocional, no solo combaten el estrés efectivamente, sino que también preparan a sus empleados para futuros desafíos (Kathpalia et al., 2012, p. 6).

En concreto, un liderazgo efectivo y dotado de estrategias organizacionales bien pensadas son fundamentales para la gestión del estrés y la presión en el lugar de trabajo. Estas estrategias no

solo mejoran la motivación y el rendimiento de los empleados, sino que también promueven su bienestar general. Al abordar estos desafíos de manera proactiva y comprensiva, las organizaciones pueden asegurar no solo la productividad, sino también la salud y la satisfacción de su fuerza laboral.

Conclusiones

Este artículo ha explorado de manera exhaustiva la influencia del liderazgo en la motivación laboral y su impacto en el desempeño y la productividad de los empleados. Los hallazgos revelan que la inspiración y la visión son fuerzas impulsoras que moldean la motivación, siendo esenciales en la optimización del desempeño y la productividad (Singh et al. 2018, p. 193; Marina et al. 2022, p. 2). El empoderamiento, al conferir mayor autonomía y confianza, desencadena un aumento en la creatividad y rendimiento (Nguyen et al. 2022, p. 138; Prastiwi et al. 2022, p. 8), mientras que la comunicación efectiva resulta ser un pilar fundamental, configurando la percepción del empleado sobre su entorno laboral (Pincus & Rayfield 1987, p. 23; Muda & Rethnakumar 2022, p. 276-277). Además, el reconocimiento y las recompensas inciden directamente en la eficiencia y el rendimiento organizacional (Kayalvizhi 2018, p. 1964; Asaari et al. 2019, p. 48), y la gestión del estrés y la presión es vital para mantener un ambiente laboral saludable (Khairuddin et al. 2019, p. 4; Rachmat et al. 2022, p. 2708).

La interconexión entre los elementos de liderazgo, como la inspiración, el empoderamiento y la comunicación efectiva, es crucial para un liderazgo exitoso. Esta integración va más allá de la simple suma de sus partes. Al fusionarse, estos elementos no solo impulsan la motivación y el rendimiento, sino que también inyectan vitalidad en la cultura organizacional, creando un ambiente donde la innovación y el crecimiento son inherentes. La inspiración y la visión proporcionadas por líderes efectivos no sólo guían las aspiraciones y acciones dentro de la organización, sino que también actúan como estímulos que alimentan la dinámica del

compromiso de los empleados (Singh et al. 2018, p. 193; Marina et al. 2022, p. 2). Por otro lado, el empoderamiento, especialmente cuando se centra en la descentralización del poder decisorio y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones, no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece el colectivo, fomentando una mayor agilidad y capacidad de respuesta dentro de la organización (Koopmans et al. 2014, p. 7; Karim et al. 2022, p. 49). Además, la comunicación efectiva juega un papel transformador, estableciendo un clima de trabajo que promueve el respeto mutuo, la colaboración, y una cultura de alto rendimiento. Un entorno laboral que prioriza la comunicación efectiva y la gestión constructiva de conflictos logra mejorar sustancialmente su productividad y desempeño (Caldarescu et al. 2022, p. 9; Nuraini et al. 2022, p. 110). Entonces, queda demostrado cómo la combinación de estos elementos crea un tejido organizacional resiliente y adaptable, donde los empleados se sienten valorados, escuchados y motivados para superar sus propias expectativas de rendimiento.

En conclusión, este estudio reafirma la relevancia crítica del liderazgo en la formación de una fuerza laboral motivada y productiva. La integración exitosa de la inspiración, visión, empoderamiento, comunicación efectiva, reconocimiento y recompensas, junto con una gestión efectiva del estrés, puede conducir a un rendimiento óptimo y a una productividad sostenible, beneficiando tanto a individuos como a organizaciones. A su vez, este artículo reconoce en esta temática un área fértil para futuras investigaciones, extrapolarlo este análisis a la necesidad de una investigación más profunda sobre el impacto de diferentes estilos de liderazgo en contextos culturales y organizacionales variados.

Referencias

- Abbas, N., Ashiq, U., & Noreen, R. (2021). Mediation of Motivation in the Relationship between Psychological Empowerment and Job Satisfaction of the School Teachers. *Pakistan Social Sciences Review*, 5(1), 732-745.
- Acquah, A., Nsiah, T. K., Akushia, A. E., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. *European Journal of Business and Management*, 7 (24), 112-124.
- Aldrin, A., & Gayatri, R. (2014). Leadership Not A Title Nor A Position. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 2(8), 356-366.
- Alvidayenti, Yasri, & Syahrizal (2020). The Relations Interpersonal Communication and Work Environment to Work Satisfaction: Openness to Experience as a Moderator Approach. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 124, 955-961.
- Andriani, D. (2022). Reward system analysis on employee performance improvement. *Journal Eduvest*, 2 (6), 1.102-1.107.
- Antoni, C. H., Baeten, X., Perkins, S. J., Shaw, J. D., & Vartiainen, M. (2017). Linking employee motivation and organizational performance. *Journal of Personnel Psychology*, 16 (2), 57-60. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000187>
- Aragón, J. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1), 55-68. <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>

- Arief, S. W. H., Sudiro, A., & Djumahir (2022). Work Stress and Work Motivation on Employee's Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment. *Interdisciplinary Social Studies*, 2 (1), 1531-1546. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i1.305>
- Asaari, M. H. A. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14 (4), 48-59. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p48>
- Barreto, M. A. M., Vasconcelos, S. S., & dos Santos, E. F. (2018). Motivation and work: a survey of the motivational aspects in industries. In *AHFE 2017 International Conferences on Human Factors in Management and Leadership, and Business Management and Society*. Los Angeles, California, USA; Advances in Human Factors, Business Management and Leadership. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60372-8_31
- Bhat, S. A., & Patni, P. (2023). A review: Impact of motivation and toxic work around job culture. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 17 (3), 747–751. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.17.3.0463>
- Boyatzis, R. E., & Soler, C. (2012). Vision, leadership and emotional intelligence transforming family business. *Journal of Family Business Management*, 2(1), 23 - 30. <http://dx.doi.org/10.1108/20436231211216394>
- Broome, M. E. (2011). Leadership: Old concept, new visions. *Nurs Outlook*, 59, 253-255. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2011.08.001>

- Caldarescu, G., Florea, L., Lohan, N. M., & Bernevig, M. A. (2022). Investigating the relationship between job satisfaction, communication style, employee behavior in conflict situations. *MATEC Web of Conferences*, 354 (18), 1-10. <https://doi.org/10.1051/matecconf/202235400018>
- Carton, A. M., & Lucas, B. J. (2018). How Can Leaders Overcome the Blurry Vision Bias? Identifying an Antidote to the Paradox of Vision Communication. *Academy of Management Journal*, 61(6). <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0375>
- Chaston, I. (2013). Leadership, Vision and Strategy. In *Entrepreneurship and innovation during austerity surviving beyond the great recession* (1st ed., pp. 105–123). Chapter, Palgrave Macmillan London.
- Diankenda, E. (2015). The relationship between reward management and recognition on employees motivation in the workplace (dissertation). National College of Ireland.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of applied socio-economic research*, 5 (1), 53-60.
- Duignan, P. (2012). Vision-Inspired Leadership and Ethical Decision-Making. In *Educational Leadership: Together Creating Ethical Learning Environments* (pp. 91-116). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139197045.008>
- Fan, X. (2018). Employee Empowerment in the Network Era. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 71, 484-487.
- Fogelberg, K., & Trossö, F. (2014). Arbetsrelaterad motivation: Sambandet mellan employee engagement och empowerment (dissertation). *Institutionen för Psykologi*.

- Gautam, P. K. (2019). Comprehensive reward system, employee motivation and turnover intention: Evidence from Nepali banking industry. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 1 (2), 181-191. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v1i2.27418>
- Herawaty Y. P., Mukthar, M., & Sujanto, B. (2019). Effects of Empowerment and Work Motivation toward Organizational Citizenship Behavior of Public Schools Teachers in Jakarta. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 178, 604-607.
- Hirmawan, A. P. , Pardiman, P., Aswinaryanto, M. R., & Supriyanto, M. A. (2023). Psychological Empowerment, Its Effect on Employee Creativity Through Intrinsic Motivation. *Iqtishoduna*, 19(1), 39-52.
- Hussain, S. T., Lei, S., Abideen, Z., & Hussain, S. H. (2015). Motivation in the perspective of self determination theory (SDT) between work environment and job satisfaction in banking sector. *International Business Research*, 8 (11), 39-48. <https://dx.doi.org/10.5539/ibr.v8n11br.v8n111pp3939>
- James, K., & Lahti, K. (2011). Organizational Vision and System Influences on Employee Inspiration and Organizational Performance. *Creativity and Innovation Management*, 20(2), 108-120. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2011.00595.x>
- Javidan, M. (1996). Vision and Inspiration: A study of Iranian Executives. *Journal of Transnational Management Development*, 2(2), 69-85. http://dx.doi.org/10.1300/J130v02n02_05
- Kanfer, R. (2009). Work Motivation: Identifying Use-Inspired Research Directions. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 2(1), 77-93. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.01112.x>

Karim, L. A., Bughulashvili, M., & Lazaridi, K. (2022). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Motivation. *Journal of Business*, 11(1), 47-62.

Kassahun, B. (2019). Reward System and its Effect on Employees Work Motivation in One and Two Star Rated Hotels in Amhara Region, Ethiopia. *Journal of Tourism, Hospitality and Sports*, 40, 30-42. <https://doi.org/10.7176/JTHS>

Kathpalia, J., Aaradhna, & Tyagi, R. (2012). Managing Stress at Work Place. *International Journal of Latest Trends in Engineering and Technology (IJLTET)*, 1 (1), 5-6.

Kayalvizhi, K. (2018). A Study on the Impact of Reward and Recognition on Work Motivation and Job Satisfaction. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*, 6 (5), 1964-1967. <http://doi.org/10.22214/ijraset.2018.5320>

Khairuddin, S. M. H. S., Saidun, Z., & Hashim, M. S. (2019). Measuring the effects of work motivation on stress and performance linkages in SME. *Asian Academy of Management Journal*, 24, 1-15. <https://doi.org/10.21315/aamj2019.24.s2.1>

Khatri, N., Templer, K J., & Budhwar, P. S. (2012). Great (transformational) leadership = charisma + vision. *South Asian Journal of Global Business Research*, 1(1), 38 - 62. <http://dx.doi.org/10.1108/20454451211205941>

Koopmans, L., Bernaards C. M., Hildebrandta, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work (Reading, Mass.)*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

Luarca, L. (2017). A Grounded Theory of the Factors Affecting Employee Vision Inspiration (dissertation). *Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection*.

- Lutfi, A., Norawati, S., Zulher, & Basem, Z. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development (IJEED)*, 5(1), 92-104.
- Manao, E., Saleh, M., & Metrodayi (2023). The Relationship Between the Transformational Leadership Style of School Principals, Assertive Communication, and Working Climate on Job Satisfaction of Private Elementary School Teachers in North Banjarbaru District. *International Journal of Social Science And Human Research*, 6(6), 3511-3516. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i6-37>
- Marina, Rasyimah, & Sari, D. K. (2022). Vision and Leadership: The Nature, Role and Development. In *3rd Malikussaleh International Conference on Multidiciplinary Studies 2022* (pp. 1-4). Malikussaleh; International Conference Proceedings. <https://doi.org/10.29103/micoms.v3i.205>
- Marta, I. A., Suphartha, W. G., Dewi, G. A. M., & Wibawa, M. A. (2021). Job Enrichment, Empowerment, and Organizational Commitment: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1031–1040. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1031>
- Martin, D. J.. (2011). Communicating Vision: a Linguistic Analysis of Leadership Speeches (dissertation). *Dissertations*. 561. <https://dx.doi.org/10.32597/dissertations/561/>
- Muda, S., & Rethnakumar, V. (2022). Communication satisfaction and employee commitment among the hypermarket staff. *International Journal of Law, Government and Communication (IJLGC)*, 7(30), 270-279. <https://doi.org/10.35631/IJLGC.730022>

- Ndalamba, K.K., Caldwell, C., & Anderson, V. (2018). Leadership vision as a moral duty. *Journal of Management Development*, 37(3), 309-319. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2017-0262>
- Nguyen, T. P., Nguyen, T. T., Nguyen, T. D., & Nguyen, T. V. (2022). Psychological empowerment and employee creativity in Vietnam Telecommunication Enterprises: The mediating role of Intrinsic Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(2), 132–142. <https://doi.org/10.51847/0xkwbkbehe>
- Norawati, S. (2022). Investigation The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. 20 (2), 1-16. <https://doi.org/10.31253/pe.v20i2.1015>
- Nuraini, S., Efendi, Z. M. S., & Herawati, C. L. (2022). The Effect of Communication, Decision Making, on Performance by Mediation of Job Satisfaction at the Youth, Sports Office, Culture and Tourism Office Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 3(1), 102-112. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems885>
- Panigrahi, A. (2016). Managing stress at workplace. *Journal of Management Research and Analysis*, 3 (4), 154-160. <https://doi.org/10.18231/2394-2770.2016.0001>
- Pincus, J. D., & Rayfield, R. E. (1987). The relationship between top management communication performance and job satisfaction. *Communicare*, 6(2), 14-26.
- Pradhan, G. M. (2022). Impact of Reward Systems on Employee Performance of Service Sector Institutions in Nepal. *The Batuk : A Peer Reviewed Journal of Interdisciplinary Studies*, 8 (2), 1-13. <https://doi.org/10.3126/batuk.v8i2.47008>

- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee performance: Work ability and work motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.3122>
- Pratheepkanth, P. (2011). Reward system and its impact on employee motivation in commercial bank of Sri Lanka Plc, in Jaffna District. *Global Journal of management and business research*, 11 (4), 85-92.
- Rachmat, D., Aslamiah & Suliman (2022). Correlation between Leadership Behavior, Work Stress and Work Motivation on Teacher Performance of Smpn Balangan Regency. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5 (6), 2708-2713. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-107>
- Rajeswari, R., & Balamurugan, D. (2022). An Empirical Analysis of Factors Influencing Reward and Recognition Systems Followed in Selected Garments Industries in Tirupur. *Management Journal for Advanced Research*, 2 (4), 9-15. <http://doi.org/10.54741/mjar.2.4.2>
- Razak, H. A., Zakaria, N., & Mat, N. (2017). The relationship between psychological empowerment and job involvement. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*: 1(1), 44-61. [https://doi.org/10.47263/JASEM.1\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.1(1)06)
- Rosengren, C. (2019). Performing work: The drama of everyday working life. *Time & Society*, 28(2), 613-633. <https://doi.org/10.1177/0961463X15620983>
- Rouf, A., Supriyanto, A. S., Siswanto, S., & Asnawi, N. (2022). Work environment as moderating variable, impact of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 10 (2), 457-482. <http://dx.doi.org/10.21043/equilibrium.v10i2.17142>

Saad, D. D. M. Z. b. (2018). Impact of employee motivation on work performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8 (3), 295-308.
<http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.8.3.2018.p7544>

Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11 (9), 97-106.
<https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>

Singh, H., Singh, R., & Kota, H. B. (2018). The Mediating Role of Influence, Vision and Entrepreneurial Context. *Serbian Journal of Management*, 13(1), 185 - 195.
<https://doi.org/10.5937/sjm13-13334>

Tuerah, P. R., & Pangalila, T. (2020). Compensation, Communication Systems and Job Satisfaction. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 473, 137- 141.

Vagisha, James, P. S., & Iyer, V. (2023). Mapping inspiration in human resources: A systematic review of themes and approaches. *F1000Research*, 12, 694.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.128853.1>

Wanasika, I., & Krahnke, K. (2017). Leadership and Vision. *Leadership Today, Springer Texts in Business and Economics*, 75-88. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_5

Xue H., Luo Y., Luan Y., & Wang N. (2022) A meta-analysis of leadership and intrinsic motivation: Examining relative importance and moderators. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.941161>

Zuama, M., Sudiardhita., I. K. R., & Wolor, C. W. (2023). Leadership determination and training effectiveness on employee performance through work motivation mediation. *International Journal of Applied Business and International Management*. 8 (1), 113-127. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i1.2132>