

Nama : Nazwa Devita Mawarni

NPM : 2313031071

Kelas : 2023 C

Studi Kasus 2 Pertemuan 6 MPPE

1. Teori-Teori yang Relevan

a. Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass & Avolio, 1994)

Teori ini menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memberikan visi, serta menumbuhkan komitmen dan semangat kerja bawahan. Pemimpin dengan tipe ini mendorong karyawan untuk mencapai potensi terbaiknya melalui motivasi intrinsik, kepercayaan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

b. Teori Kepemimpinan Transaksional (Burns, 1978)

Teori ini menjelaskan hubungan pemimpin dan bawahan berdasarkan prinsip pertukaran. Pemimpin memberikan imbalan atau hukuman sesuai dengan hasil kerja karyawan. Gaya ini efektif dalam menjaga kepatuhan dan keteraturan, namun kurang mampu mendorong inovasi dan motivasi jangka panjang.

c. Teori *Leader-Member Exchange* (LMX) (Graen & Uhl-Bien, 1995)

Teori ini berfokus pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Hubungan yang baik (tinggi LMX) ditandai dengan kepercayaan, dukungan, dan komunikasi yang positif, yang mendorong motivasi dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi sehingga kinerjanya meningkat.

d. Teori *Path-Goal* (House, 1971)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu membantu karyawan mencapai tujuan dengan memperjelas arah, menghilangkan hambatan, serta memberikan dukungan yang dibutuhkan. Pemimpin berperan sebagai fasilitator agar karyawan merasa mampu dan termotivasi untuk mencapai hasil optimal.

e. Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard, 1982)

Teori ini menekankan pentingnya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan dan kemampuan karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi akan lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

f. Teori Motivasi Harapan (*Expectancy Theory* – Vroom, 1964)

Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi jika mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan hasil tersebut akan memberikan imbalan yang diinginkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang mampu menumbuhkan keyakinan dan keadilan dalam pemberian penghargaan akan berdampak positif pada kinerja.

g. Teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 1985)

Teori ini menekankan bahwa motivasi intrinsik seseorang dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Pemimpin yang memberikan ruang bagi karyawan untuk berinisiatif dan merasa berharga akan memperkuat motivasi dan hasil kerja mereka.

h. Teori *Job Demands–Resources* (Bakker & Demerouti, 2007)

Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat berperan sebagai sumber daya (*resource*) yang membantu karyawan mengatasi tuntutan pekerjaan (*demands*). Dukungan dari pemimpin akan menurunkan stres kerja dan meningkatkan keterlibatan serta kinerja.

i. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory* – Blau, 1964)

Teori ini menyatakan bahwa hubungan kerja bersifat timbal balik. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan mendapatkan dukungan dari pemimpin, mereka akan membalas dengan loyalitas, motivasi tinggi, dan peningkatan kinerja.

2. Kerangka Pikir

Penelitian ini berawal dari pemikiran bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan perusahaan startup yang dinamis dan penuh tekanan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta penghargaan atas prestasi akan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan produktivitas, disiplin, dan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kaku atau kurang adaptif dapat menurunkan semangat dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, dalam kerangka pikir ini, gaya kepemimpinan berperan sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3. Hipotesis Penelitian

- Hipotesis Utama (H_1): Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup.
- Hipotesis Mediasi (H_2): Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup.