

Nama : Ranum Sri Rahayu

NPM : 2313031074

Metodologi Penelitian Pendidikan Ekonomi Pertemuan 6

1. Teori-teori relevan (landasan teori)

Pilih beberapa dari yang berikut untuk dijadikan dasar teoritis (boleh dikombinasikan):

Teori kepemimpinan

- **Transformational Leadership (Bass)**, pemimpin menginspirasi, memotivasi intrinsik, mendorong inovasi berpengaruh positif ke kinerja.
- **Transactional Leadership**, pemimpin menggunakan reward/punishment (contingent reward) pengaruh melalui kepatuhan dan motivasi ekstrinsik.
- **Laissez-faire**, gaya “membiarkan” sering dikaitkan dengan kinerja rendah.
- **Leader-Member Exchange (LMX)**, kualitas hubungan atasan-bawahan menentukan dukungan dan kinerja.
- **Path-Goal Theory (House)**, pemimpin mempengaruhi kinerja dengan menjelaskan jalur untuk mencapai tujuan (dukungan, penghalang, dan reward).
- **Contingency / Situational Theories (Fiedler, Hersey-Blanchard)**, efektivitas gaya kepemimpinan tergantung situasi (tingkat tugas, kematangan bawahan).

Teori motivasi & perilaku kerja

- **Expectancy Theory (Vroom)**, motivasi tergantung ekspektasi bahwa usaha → prestasi → reward. Menjelaskan mekanisme bagaimana kepemimpinan memengaruhi kinerja.
- **Herzberg / Two-Factor dan Maslow**, kebutuhan & faktor motivator/higiene mempengaruhi kepuasan dan kinerja.
- **Self-Determination Theory**, dukungan otonomi & kompetensi dari pemimpin meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja.
- **Social Exchange Theory**, hubungan saling memberi antara pemimpin dan karyawan (trust, reciprocity) memengaruhi komitmen & kinerja.

Gunakan kombinasi: teori kepemimpinan untuk menjelaskan *jenis gaya*, teori motivasi & LMX untuk mekanisme (mengapa gaya memengaruhi kinerja), dan contingency untuk kondisi moderasi (mis. budaya startup, tingkat pekerjaan).

2. Kerangka pikir (konseptual & logis)

Variabel utama

- **Variabel independen (X):** Gaya kepemimpinan (mis. transformational, transactional, laissez-faire; atau dimensi seperti support, directive, reward).
- **Variabel mediasi (M):** Motivasi kerja, kepuasan kerja, employee engagement, atau komitmen organisasi.
- **Variabel dependen (Y):** Kinerja karyawan (produktifitas, kualitas kerja, pencapaian target).
- **Variabel moderasi (Z, opsional):** Budaya organisasi, dukungan HR, tenure, beban kerja, sifat pekerjaan.

3. Hipotesis yang dapat diuji

- **H₁** : Ada pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.
- **H₀**: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.