

NAMA : SUERNA

NPM : 2313031081

KELAS : C

Jawaban case study 2 pertemuan 6

Case Study:

Sebuah perusahaan startup mengalami fluktuasi kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir. Seorang mahasiswa manajemen ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, karena ia menduga bahwa perubahan gaya kepemimpinan berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas. Namun, ia belum yakin bagaimana merancang penelitian tersebut secara teoritis.

Pertanyaan:

1. Teori apa saja yang bisa digunakan untuk menyusun landasan teori dari permasalahan ini?
2. Buatlah kerangka pikir yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
3. Rumuskan hipotesis yang dapat diuji dari kerangka pikir tersebut.

Jawaban:

1. Teori-teori yang relevan (untuk landasan teori)

- a. Teori Kinerja (Mangkunegara, 2017)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja.

- b. Teori Gaya Kepemimpinan (Rivai, 2014)

Menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk bekerja mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu otoriter, demokratis, dan

laissez-faire. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan karakter karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja bawahan.

c. Teori Motivasi (Hasibuan, 2016)

Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi faktor pendorong motivasi karena pemimpin memberikan penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan.

2. Kerangka Pikir Penelitian

Gaya Kepemimpinan (X) → Motivasi Kerja (M) → Kinerja Karyawan (Y)

- Gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan (otoriter, demokratis, atau partisipatif) akan memengaruhi motivasi kerja karyawan.
- Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas yang tinggi.
- Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel antara (mediasi).

3. Hipotesis Penelitian

- H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.