

Nama : Lusi Yana Agustina

NPM : 2313031069

Kelas : C

Matkul : Metopen

Jawaban studi kasus pertemuan 6

1. Teori-Teori yang Relevan untuk Landasan Teori

Dalam penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), beberapa teori yang dapat dijadikan dasar adalah:

a) Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional

Pemimpin transformasional menekankan inspirasi dan perubahan, sedangkan pemimpin transaksional fokus pada penghargaan dan pengawasan. Kedua gaya ini berpotensi memengaruhi hasil kerja karyawan.

b) Teori Path-Goal

Menurut teori ini, pemimpin bertugas menyediakan dukungan, kejelasan tujuan, serta strategi untuk memudahkan karyawan mencapai target kerja. Jika gaya kepemimpinan selaras dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja akan meningkat.

c) Teori Perilaku Kepemimpinan

Teori ini mengkategorikan perilaku pemimpin ke dalam orientasi pada hubungan dan orientasi pada tugas. Keduanya memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan dan mencapai hasil.

d) Leader-Member Exchange (LMX)

Teori ini menekankan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim. Hubungan kerja yang baik menciptakan rasa percaya dan loyalitas yang mendorong peningkatan kinerja.

e) Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi seperti Expectancy Theory dan Herzberg menyatakan bahwa motivasi muncul karena harapan akan hasil, penghargaan, dan kebutuhan psikologis. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memperkuat motivasi tersebut.

f) Teori Kinerja Karyawan

Teori ini digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja melalui indikator seperti efektivitas, pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan kedisiplinan.

2. Kerangka Pikir yang Logis dan Sistematis

Kerangka pikir pada penelitian ini menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan (X) dapat memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Alur logika kerangka pikir:

- 1) Pemimpin menerapkan gaya tertentu yang memengaruhi cara ia berinteraksi dengan karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Berdasarkan teori Path-Goal dan teori motivasi, dukungan, arahan, dan penghargaan yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan semangat kerja.
- 3) Ketika motivasi dan arahan yang diberikan pemimpin berjalan efektif, karyawan akan bekerja lebih fokus, disiplin, serta mampu mencapai target yang dibebankan.
- 4) Jika gaya kepemimpinan kurang tepat, motivasi dan kejelasan tugas menurun sehingga berdampak pada rendahnya kinerja.

Gambaran Hubungan Variabel

Gaya Kepemimpinan (X) → Kinerja Karyawan (Y)

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dirumuskan, hipotesis yang dapat diuji adalah sebagai berikut:

- (H1): Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
- (H0): Tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika penelitian menggunakan subvariabel gaya kepemimpinan, maka hipotesis dapat dirinci sebagai berikut:

- H1a: Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- H1b: Gaya kepemimpinan transaksional (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- H1c: Gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).