

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).