

NAMA : DIVA RIHHADATUL ZAHRIA

NPM : 2313031076

CASE STUDY PERTEMUAN 6

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.

JAWAB:

1. Teori yang bisa digunakan

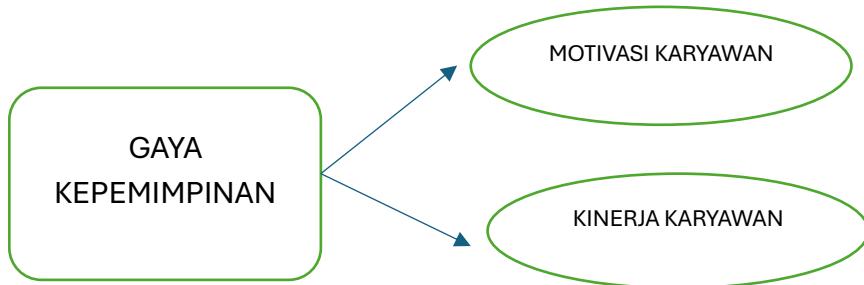
- Teori Transaksional dan Transformasional: Menjelaskan perbedaan antara pemimpin yang mendorong kinerja melalui imbalan dan penalti (transaksional) versus pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (transformasional).
- Teori Gaya Kepemimpinan Situasional: Menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif bergantung pada situasi dan kondisi yang ada, serta kebutuhan karyawan.
- Teori Motivasi Herzberg: Mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.
- Teori Kontinjensi Kepemimpinan: Menyatakan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan tergantung pada konteks yang berbeda, termasuk karakteristik pemimpin, pengikut, dan situasi.
- Model Kinerja Karyawan: Memperlihatkan bagaimana faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan memengaruhi kinerja karyawan.

2. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir Umum:

- **Gaya Kepemimpinan** (Transformasional, Transaksional, Situasional) →
- **Motivasi Karyawan** (Kepuasan Kerja, Komitmen) →
- **Kinerja Karyawan** (Produktivitas, Kualitas Kerja)

Diagram Sederhana:



3. Hipotesis yang dapat diuji

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diusulkan:

- **Hipotesis 1:** Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
- **Hipotesis 2:** Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap motivasi karyawan jika dibandingkan dengan gaya transformasional.
- **Hipotesis 3:** Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- **Hipotesis 4:** Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi.