

Nama : Muhammad Rizqi Alfiah

Npm : 2313031008

Matkul : Metodologi Penelitian

Case Study 2

1. Landasan Teori

- Teori Kepemimpinan Transformasional & Transaksional (Bass & Avolio): menjelaskan gaya kepemimpinan yang menekankan inspirasi/visi (transformasional) dan reward–punishment (transaksional).
- Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard): efektivitas kepemimpinan bergantung pada tingkat kesiapan bawahan.
- Leader–Member Exchange (LMX): kualitas hubungan pemimpin-bawahan memengaruhi kepuasan dan kinerja.
- Path-Goal Theory (House): pemimpin memotivasi bawahan dengan mengarahkan, mendukung, dan menghilangkan hambatan kerja.
- Teori Motivasi (Expectancy Theory, Herzberg, Self-Determination): menjelaskan bagaimana motivasi kerja menjadi perantara antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Kerangka Pikir

Gaya kepemimpinan → memengaruhi **motivasi, kepuasan, dan komitmen kerja** → yang kemudian berpengaruh pada **kinerja karyawan**.

Kinerja dapat dilihat dari produktivitas, kualitas kerja, pencapaian target, dan kedisiplinan.

Hubungan ini dapat diperkuat atau dilemahkan oleh faktor seperti budaya organisasi, kualitas hubungan pemimpin-bawahan, dan frekuensi perubahan kepemimpinan.

3. Rumusan Hipotesis Penelitian

- **H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H1a:** Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- **H1b:** Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi lebih rendah dibanding transformasional.
- **H1c:** Kepemimpinan laissez-faire berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

- **H2:** Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- **H3:** Kepuasan kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.