

**Nama: Rizka Mufidah**

**NPM: 2313031001**

## 1. Teori-Teori Relevan untuk Landasan Teori

### a) Teori Gaya Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Situasional (Hersey & Blanchard)

Teori ini menjelaskan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi. Pemimpin efektif menyesuaikan gayanya berdasarkan kesiapan dan kematangan karyawan. Gaya kepemimpinan meliputi directing, coaching, supporting, dan delegating.

Teori Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional (Bass & Avolio)

- Kepemimpinan Transformasional: pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan mengembangkan karyawan untuk mencapai kinerja luar biasa melalui idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration.
- Kepemimpinan Transaksional: fokus pada pertukaran antara pemimpin dan karyawan melalui sistem reward dan punishment.

Teori Path-Goal (Robert House)

Teori ini menjelaskan bahwa efektivitas pemimpin ditentukan oleh kemampuannya membantu bawahan mencapai tujuan dengan menyediakan arahan, dukungan, dan menghilangkan hambatan. Gaya kepemimpinan meliputi directive, supportive, participative, dan achievement-oriented.

Teori Kepemimpinan Autentik (Avolio & Gardner)

Pemimpin yang autentik memiliki self-awareness, transparansi relasional, pemrosesan informasi yang seimbang, dan perspektif moral yang akan meningkatkan kepercayaan dan kinerja karyawan.

### b) Teori Kinerja Karyawan

Teori Expectancy (Vroom)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), kinerja akan menghasilkan reward (instrumentality), dan reward tersebut bernilai bagi mereka (valence).

Teori Goal-Setting (Locke & Latham)

Penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana tujuan ditetapkan dan dicapai.

### Model Kinerja Individual (Campbell)

Kinerja ditentukan oleh pengetahuan deklaratif, pengetahuan prosedural, dan motivasi. Kepemimpinan mempengaruhi ketiga komponen ini.

### c) Teori Motivasi Kerja

#### Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow)

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memenuhi berbagai tingkat kebutuhan karyawan, dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

#### Teori Dua Faktor (Herzberg)

Faktor hygiene (gaji, kondisi kerja) mencegah ketidakpuasan, sedangkan motivator (pengakuan, tanggung jawab) meningkatkan kepuasan dan kinerja. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kedua faktor ini.

#### Self-Determination Theory (Deci & Ryan)

Motivasi intrinsik karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan (relatedness), yang dapat difasilitasi oleh gaya kepemimpinan yang tepat.

### d) Teori Khusus untuk Konteks Startup

#### Teori Organizational Agility

Dalam lingkungan startup yang dinamis, gaya kepemimpinan yang adaptif dan mendorong inovasi sangat penting untuk kinerja organisasi.

#### Leader-Member Exchange Theory (LMX)

Kualitas hubungan antara pemimpin dan karyawan mempengaruhi akses terhadap sumber daya, kepercayaan, dan pada akhirnya kinerja, yang sangat relevan dalam struktur startup yang lebih flat.

## 2. Kerangka Pikir yang Sistematis

### Struktur Kerangka Pikir:

#### Konteks Penelitian:

Perusahaan startup mengalami fluktuasi kinerja karyawan dalam 2 tahun terakhir → Diduga terjadi perubahan gaya kepemimpinan → Perlu dikaji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

#### Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan

#### Dimensi gaya kepemimpinan (pilih salah satu model atau kombinasi):

Model Bass & Avolio:

- Kepemimpinan Transformasional (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration)
- Kepemimpinan Transaksional (contingent reward, management by exception)
- Laissez-faire (kepemimpinan pasif)

Atau model alternatif:

- Demokratis
- Otoriter
- Partisipatif

Variabel Mediator: Motivasi Kerja

Indikator motivasi:

- Motivasi intrinsik (kepuasan, pengembangan diri)
- Motivasi ekstrinsik (reward, pengakuan)
- Komitmen organisasi
- Keterlibatan kerja (work engagement)

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Indikator kinerja:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Efektivitas kerja
- Kemampuan bekerja sama
- Inisiatif dan inovasi

Alur Logika Kerangka Pikir:

Tahap 1: Pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan tertentu (transformasional, transaksional, atau laissez-faire)

Tahap 2: Gaya kepemimpinan mempengaruhi cara pemimpin berkomunikasi, memberi arahan, memotivasi, dan mengembangkan karyawan

Tahap 3: Interaksi kepemimpinan membentuk persepsi karyawan dan mempengaruhi motivasi kerja mereka (intrinsik dan ekstrinsik)

Tahap 4: Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

Tahap 5: Peningkatan motivasi dan dukungan kepemimpinan yang tepat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal

Hubungan Teoritis:

- Kepemimpinan transformasional → meningkatkan motivasi intrinsik → meningkatkan kinerja
- Kepemimpinan transaksional → meningkatkan motivasi ekstrinsik → mempertahankan kinerja standar
- Kepemimpinan laissez-faire → menurunkan motivasi → menurunkan kinerja
- Dalam konteks startup yang dinamis, kombinasi kepemimpinan transformasional dengan elemen transaksional cenderung paling efektif

### 3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Mayor:

$H_1$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup.

$H_0$ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan startup.

Hipotesis Minor (Spesifik):

Pengaruh Langsung:

$H_2$ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_3$ : Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_4$ : Kepemimpinan laissez-faire berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_5$ : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan kepemimpinan transaksional.

Rekomendasi Metodologi Penelitian:

Desain Penelitian:

- Kuantitatif dengan pendekatan explanatory research
- Metode survei menggunakan kuesioner terstruktur

Populasi dan Sampel:

- Populasi: seluruh karyawan perusahaan startup tersebut
- Sampel: minimal 30-100 responden (tergantung ukuran perusahaan)
- Teknik sampling: total sampling atau proportionate stratified random sampling

Instrumen Pengukuran:

Gaya Kepemimpinan:

- Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan transaksional
- Atau Leadership Style Questionnaire yang disesuaikan

Motivasi Kerja:

- Work Motivation Scale
- Motivational Trait Questionnaire (MTQ)

Kinerja Karyawan:

- Individual Work Performance Questionnaire
- Performance appraisal data dari perusahaan
- 360-degree feedback (jika memungkinkan)

Analisis Data:

- Analisis deskriptif untuk profil responden
- Uji validitas dan reliabilitas instrumen
- Analisis regresi linear untuk menguji pengaruh langsung
- Structural Equation Modeling (SEM) atau Path Analysis untuk menguji pengaruh mediasi
- Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji efek moderasi

Kontrol Kualitas:

- Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas)
- Pilot test instrumen sebelum pengumpulan data utama
- Triangulasi data dengan wawancara mendalam (jika diperlukan)