

BAB II

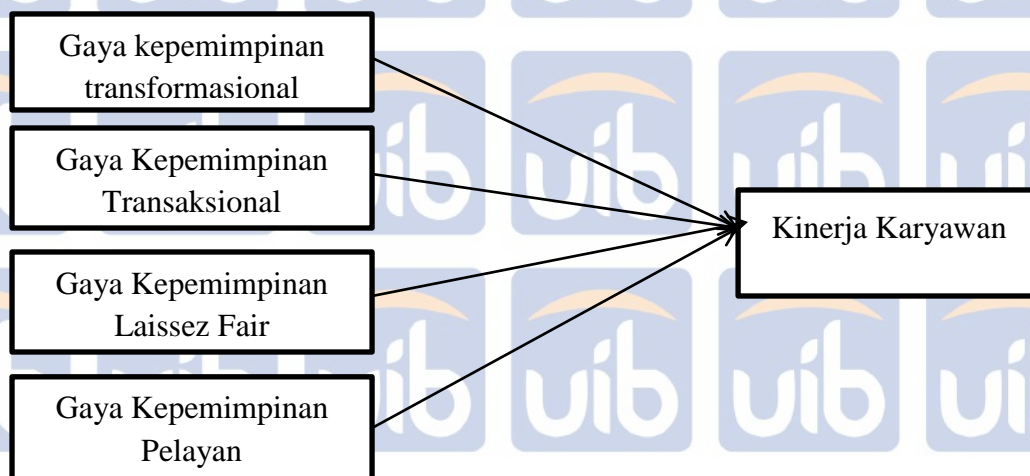
KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-Model Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan oleh Girei (2015) pada karyawan dari produksi industri air di Nigeria. Tujuan pengkajian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara independen variabel dan dependen variabel dan menunjukkan hasil yang signifikan tentang kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.1

Gambar 2.1

Efek dari Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di Industri Adamawa, Nigeria



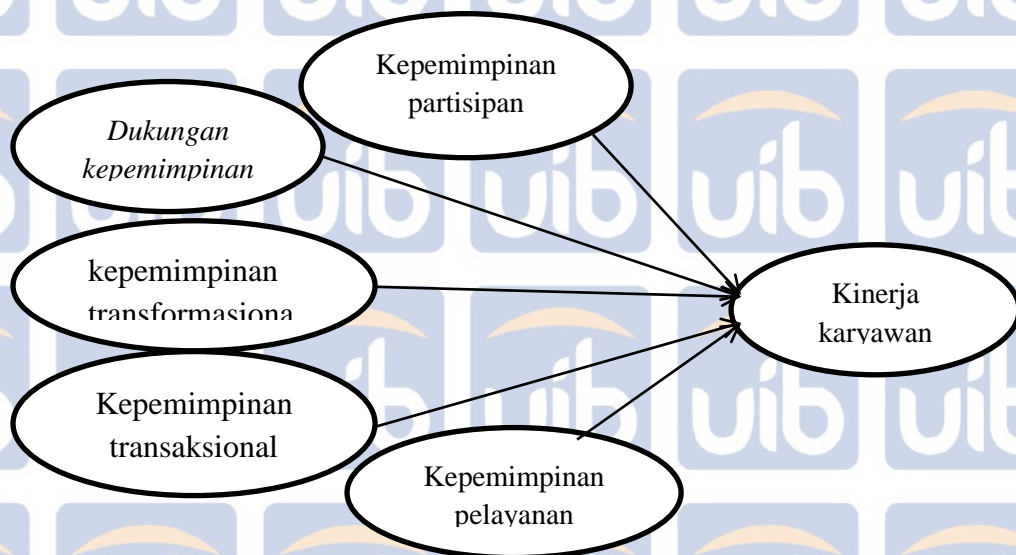
Sumber: Girei (2015)

Lor & Hassan (2017) arti dari pengkajian ini adalah supaya menguji pengaruh kepemimpinan kepada kinerja karyawan, dalam hal ini, penelitian

dilakukan di industry perhiasan di Malaysia. Di masa lalu, sebagian besar penelitian telah mengambil berbagai gaya kepemimpinan yang dikutip di bawah teori kepemimpinan yang berbeda. Penelitian ini telah memilih gaya kepemimpinan seperti mendukung, partisipatif, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional sebagai variabel independen yang diasumsikan memiliki pengaruh langsung pada kinerja kerja karyawan, yang merupakan variabel dependen. Temuan ini memiliki arti bahwa hanya perilaku kepemimpinan suportif dan transformasional yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.2

Gambar 2.2

Pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Toko Berlian di Malaysia



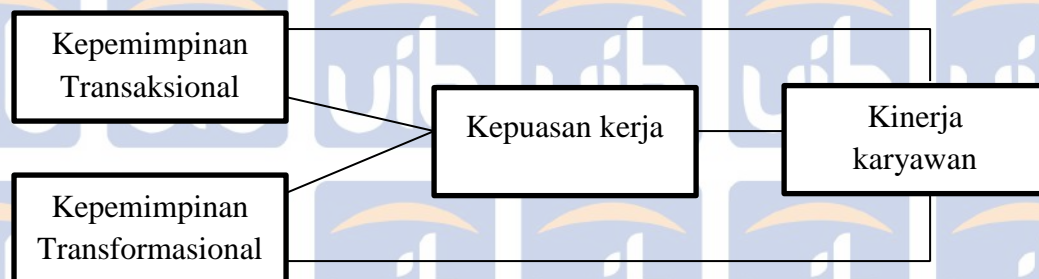
Sumber : Lor & Hassan (2017)

Paracha *et al.*, (2012) melakukan penelitian dengan makna dari pengkajian ini adalah untuk melihat kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan

transaksional memiliki dampak pada kinerja karyawan. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.3

Gambar 2.3

Dampak dari Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan pada Sekolah Privat di Pakistan



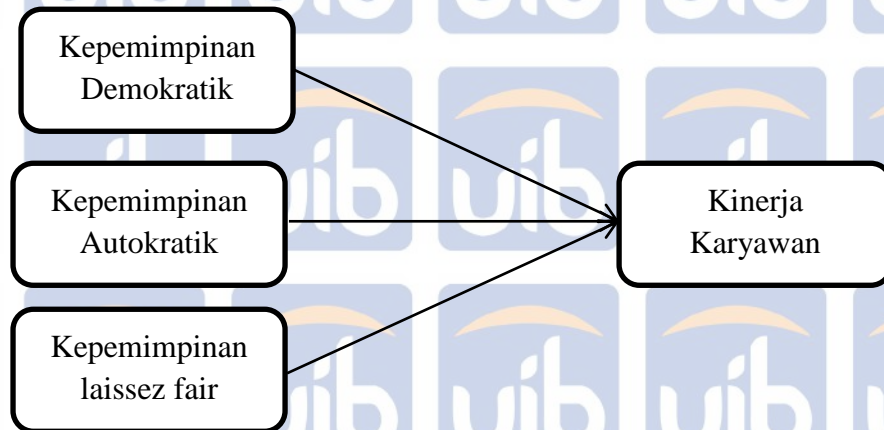
Sumber : Paracha *et. al.*, (2012)

Basit *et. al.*, (2017) dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ukuran sampel 100 digunakan dari satu organisasi swasta di Selangor, Malaysia menggunakan teknik convenience sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan kuesioner dirancang. Sebuah kuesioner lima skala Likert digunakan untuk menentukan dampak gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan. Perangkat lunak SPSS digunakan dalam menganalisis kuesioner. Analisis demografi, uji normalitas, uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), analisis deskriptif dan analisis regresi disajikan. Statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai paling signifikan yang terkait dengan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis diikuti oleh gaya kepemimpinan laissez-faire dan gaya kepemimpinan otokratis.

Model ditunjukkan pada Gambar 2.4

Gambar 2.4

Dampak dari Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan pada Organisasi di Malaysia



Sumber: Basit *et. al.*, (2017)

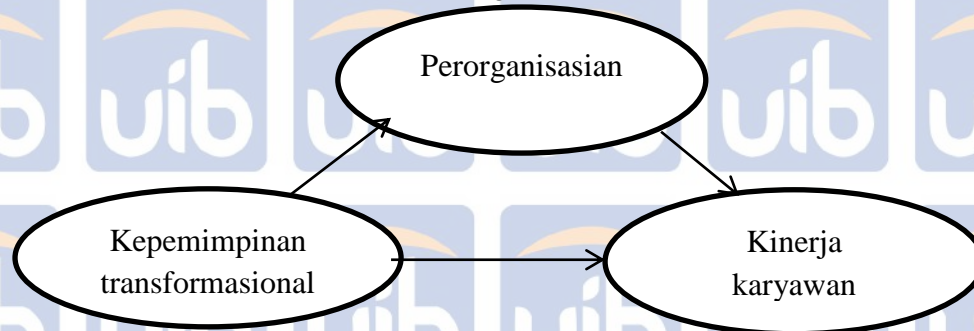
Mutahar *et. al.*, (2015) eksperimen ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi melalui kemampuan dinamis pembelajaran organisasi di sektor telekomunikasi Kerajaan Arab Saudi (KSA). Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner survei yang dibagikan kepada karyawan sektor telekomunikasi KSA. Sampel acak dari 70 karyawan digunakan untuk mengumpulkan data dengan tingkat respons adalah 80%. Hasilnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi kinerja organisasi dan pembelajaran. Penelitian ini juga menegaskan adanya hubungan positif antara pembelajaran dan kinerja organisasi.

Studi ini berguna bagi para manajer di sektor telekomunikasi untuk memahami dampak dari pemimpin transformasi untuk meningkatkan kemampuan belajar

karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di sektor telekomunikasi. Model ditunjukkan pada Gambar 2.5

Gambar 2.5

Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Organisasi

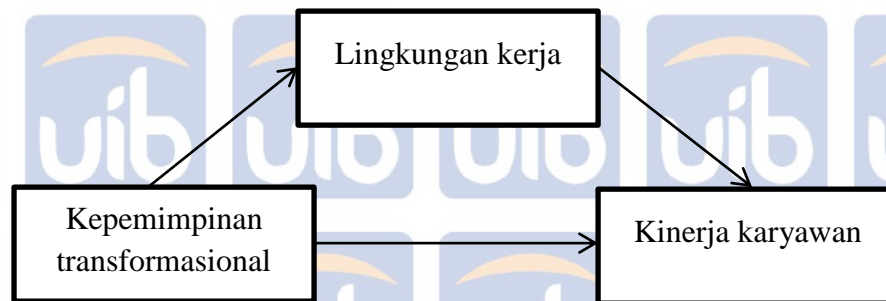


Sumber : Mutahar *et. al.*, (2015)

Imran *et. al.*, (2012) studi saat ini membuat kontribusi teoritis dengan menjelaskan model yang mengembangkan keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sementara secara empiris, hubungan ini diperiksa di sektor ekonomi manufaktur Pakistan. Hasilnya mengungkapkan pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Selain itu, ruang lingkup kerja juga ditemukan memainkan fungsi mediasi keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Implikasi dan penelitian masa depan juga dibahas. Model ditunjukkan pada Gambar 2.6

Gambar 2.6

Investigasi Kinerja Karyawan : Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja di Pakistan



Sumber : Imran *et. al.*, (2012)

Rathore *et. al.*, (2017) penelitian ini bertujuan menyelidiki hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu, studi ini juga meneliti efek mediasi dari persepsi politik organisasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di sektor telekomunikasi Lahore, Pakistan. Paradigma penelitian positivisme dan pendekatan penelitian deduktif telah diadopsi. Metode penelitian survei dan wawancara kelompok fokus telah ditriangulasi untuk memvalidasi temuan penelitian.

Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transaksional secara signifikan berhubungan dengan kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa persepsi politik organisasi sepenuhnya memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Model ditunjukkan pada Gambar 2.7

Gambar 2.7

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan dibawah Persepsi Organisasi Politik



Sumber : Rathore *et. al.*, (2017)

Naeem *et. al.*, (2018) Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara

kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan juga menyelidiki mediasi kepuasan kerja dalam hubungan variabel kepemimpinan transformasional sebagai independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen di sektor kesehatan

Pakistan. Data penelitian dikumpulkan; menggunakan kuesioner total 152 responden berpartisipasi dalam penelitian. Dari analisis data, disimpulkan secara signifikan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja

karyawan di sektor kesehatan Pakistan. Ditemukan bahwa adanya hubungan kepemimpinan transformasional dengan variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai dependen. Model ditunjukkan pada Gambar 2.8

Gambar 2.8

Aturan pada Kepemimpinan Transformasional dalam Kinerja Karyawan pada Sektor Kesehatan di Pakistan

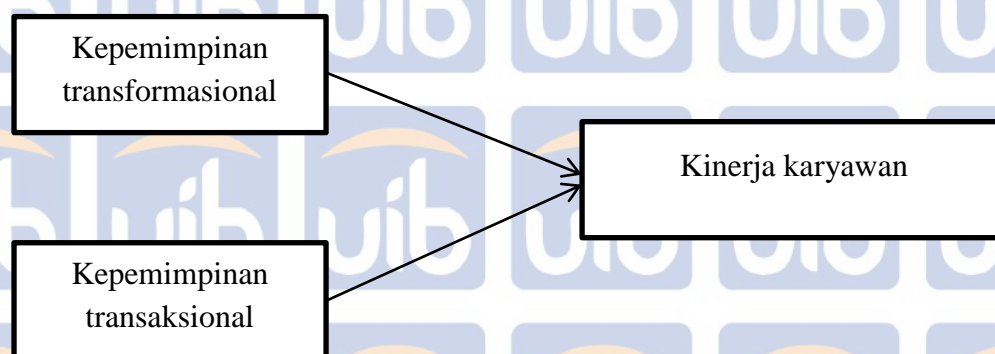


Sumber : Naeem *et. al.*, (2018)

Advani *et. al.*, (2015) melakukan penelitian ini untuk mengidentifikasi alat dasar untuk pengembangan organisasi dengan memanfaatkan kualitas kepemimpinan dimana ada dua variabel independen termasuk transaksional dan kualitas kepemimpinan transformasional dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ditunjukkan pada Gambar 2.9

Gambar 2.9

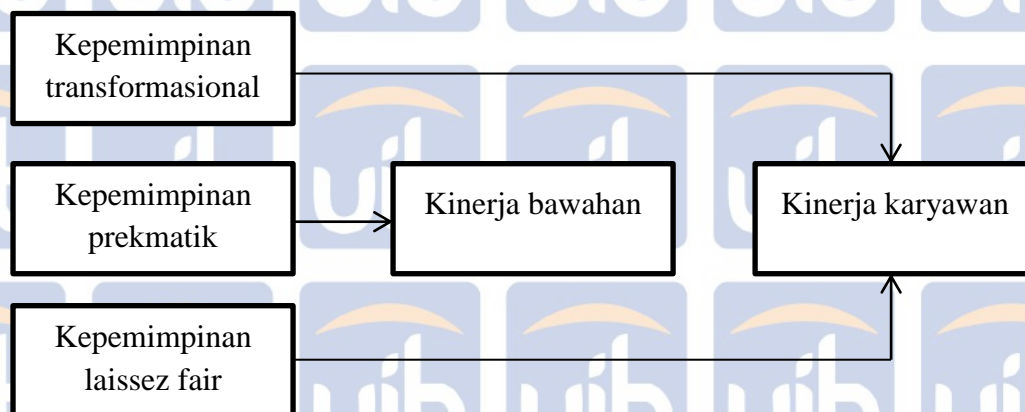
Dampak dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional pada Kinerja Karyawan di Sektor Bank, Pakistan



Sumber : Advani *et. al.*, (2015)

Shafie *et. al.*, (2013) arti dari pengkajian ini adalah menentukan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dalam Pendaftaran Real Estat di provinsi Teheran. Penelitian ini memanfaatkan metode korelasi deskriptif. Populasi pengkajian terdiri dari semua staf di Pendaftaran Real Estat Tehran dengan 1000 nomor. Simple random sampling digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis, metode korelasi menggunakan perangkat lunak SPSS digunakan. Dan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berorientasi pengembangan dan pragmatis berorientasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan dan noninterferensi adalah dampak negatif. Model ditunjukkan pada Gambar 2.10

Gambar 2.10
Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan



Sumber : Shafie *et. al.*, (2013)

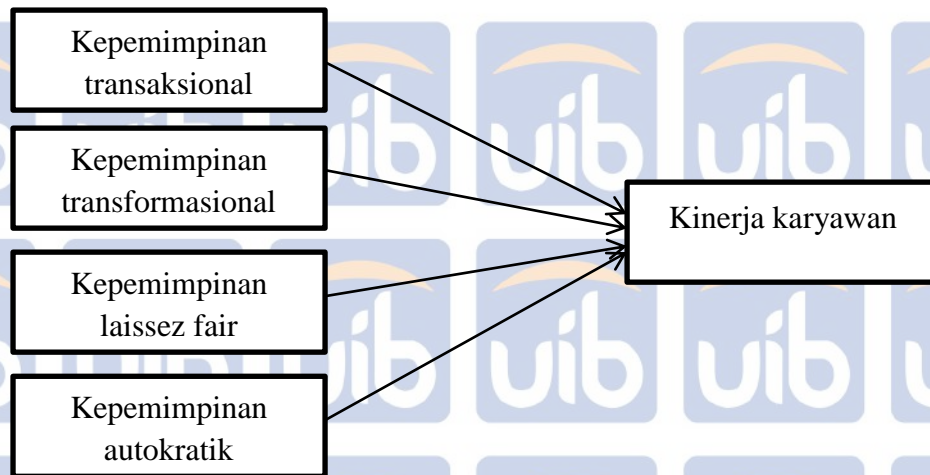
Anyango *et. al.*, (2015) Tujuan pengkajian untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan pada karyawan kinerja di Bank of Africa, Kenya. Tujuan utama dari adalah untuk menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan yang berbeda

(transformasional, transaksional, gaya kepemimpinan otokratis, dan laissez-faire)

pada kinerja karyawan para karyawan.. Model ditunjukkan pada Gambar 2.11

Gambar 2.11

Efek dari Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di Boa Kenya Limited



Sumber : Anyango *et. al.*, (2015)

Veliu *et. al.*, (2017) Gaya kepemimpinan adalah faktor paling umum yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan termasuk komitmen organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan yang berkomitmen dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat berkontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dalam persaingan pasar. Penekanannya adalah pada bagaimana manajer dalam organisasi dapat memperoleh gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Studi ini telah meneliti gaya kepemimpinan dan pengaruhnya kinerja karyawan. Ini bertujuan untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan yang berbeda pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

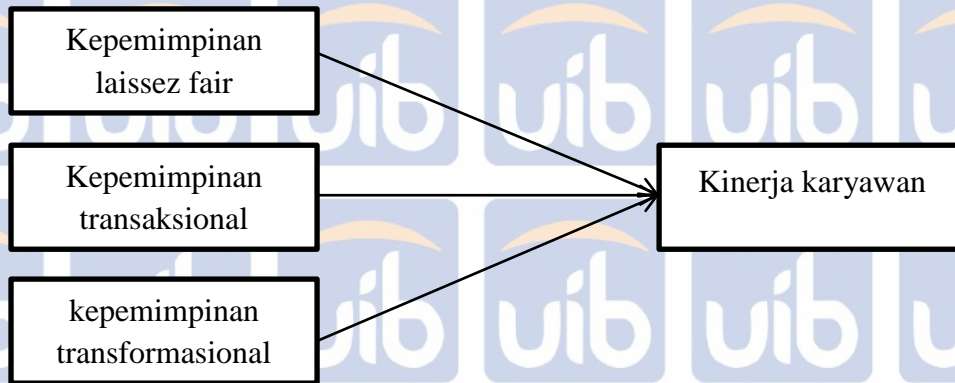
Tulisan ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan mana yang

mencapai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Model diperlihatkan pada

Gambar 2.12

Gambar 2.12

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

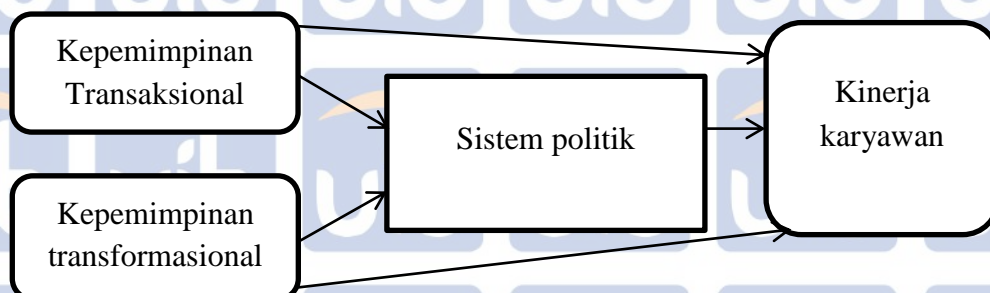


Sumber : Velu *et. al.*, (2017)

Desderio *et. al.*, (2016) melakukan penelitian dengan Tujuan dari pengkajian ini adalah untuk menyelidiki dan mencari keterikatan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di sektor transportasi. Dan hasil dari penelitian ini signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ditunjukkan pada Gambar 2.13

Gambar 2.13

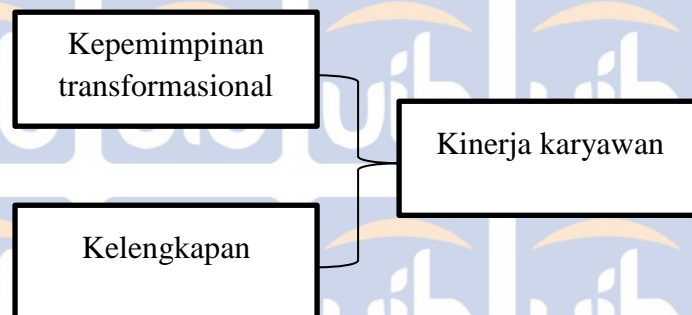
Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan di Parastatals: Kasus dari Sektor Transportasi



Sumber : Desderio *et. al.*, (2016)

Dola (2015) melakukan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak bahwa kepemimpinan transformasional dimiliki pada karyawan suatu organisasi dalam hal tingkat kinerja mereka. Maka dari itu penelitian ini bertujuan melihat dampak kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan di KWS dengan tujuan utama untuk menyelidiki perubahan dalam kepemimpinan yang telah dicapai dalam organisasi dan juga untuk menyelidiki sejauh mana intervensi seorang pemimpin pada situasi yang mempengaruhi kinerja. Model ditunjukkan pada Gambar 2.14

Gambar 2.14
Efek dari Pemimpinan Transformasional pada Kinerja Karyawan

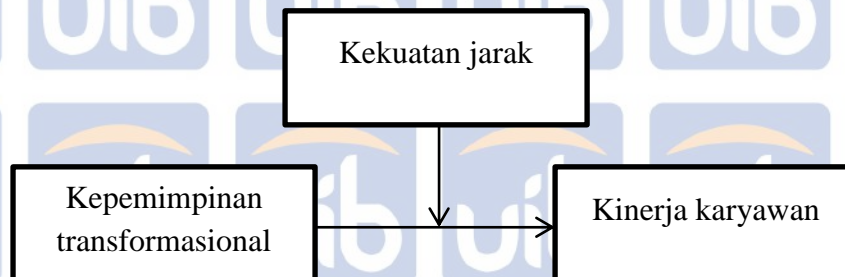


Sumber : Dola *et. al.*,(2015)

Inderyas *et. al.*, (2015) penelitian ini menyelidiki dampak gaya kepemimpinan pada kerja karyawan di sektor perawatan kesehatan masyarakat Pakistan. Studi ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional, karismatik, otokratis, demokratis, laissez faire pada kinerja kerja karyawan di mana jarak kekuasaan memainkan peran moderasi dalam hubungan tersebut. Model ditunjukkan pada Gambar 2.15

Gambar 2.15

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Sektor Kesehatan Publik di Pakistan



Sumber : Inderyas *et. al.*, (2015)

Sougui *et. al.*, (2015) Dunia manajemen saat ini adalah tentang manajemen

di masa perubahan yang cepat. Kebutuhan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih baik menjadi semakin penting di semua organisasi.

Tujuan pekerjaan ini adalah untuk memastikan apakah ada keterkaitan antara gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan, khususnya di perusahaan *Telecom*

Engineering, sementara itu untuk menentukan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja kerja karyawan melalui mediator: motivasi karyawan ,

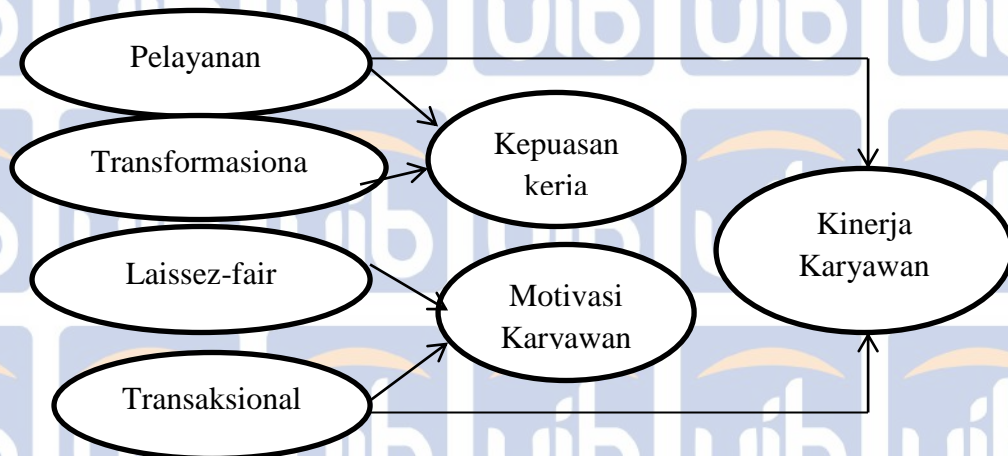
kepuasan kerja; apakah hubungan ini akan lebih kuat untuk Transformasional

daripada kepemimpinan Transaksional, pemimpin Laissez-Faire atau pemimpin

Pelayanan. Model ditunjukkan pada Gambar 2.16

Gambar 2.16

Dampak dari Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan di Perusahaan
Telecom Engineering



Sumber : Sougui *et. al.*, (2015)

Rashid *et. al.*, (2017) mempelajari hubungan kepemimpinan pelayan pada kinerja karyawan dalam peran dan kinerja peran ekstra. Kepemimpinan yang melayani, dan hubungannya dengan OCB karyawan dan kinerja tugas dibahas untuk memulai dengan. Meskipun beberapa literatur tersedia di link kepemimpinan pelayan dengan kinerja tugas karyawan atau Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, tetapi bagaimana kedua perilaku ini berinteraksi tidak dijelaskan banyak. Makalah ini menjelaskan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki hubungan positif dengan OCB. Padahal, pendekatan kepemimpinan lain berbeda dari kepemimpinan pelayan karena fokusnya adalah pada integritas pribadi dan hubungan yang langgeng dengan karyawan. Model ditunjukkan pada Gambar 2.17.

Gambar 2.17

Hubungan dari Kepemimpinan Pelayanan dengan Kinerja Karyawan di Malaysia



Sumber : Rashid *et. al.*, (2017)

2.2 Definisi Variabel Dependen

Definisi berasal dari penulis yang lain dikarenakan tidak ada persetujuan dari satu definisi universal untuk konsep dari leadership itu sendiri, definisi yang dipakai adalah definisi dari Mintzberg (2010), berdasarkan mintzberg, leadership adalah kunci kepercayaan yang berasal dari rasa hormat dari orang lain.

Menurut Shibru (2011) kepemimpinan transformasional berkaitan dengan melibatkan hati dan pikiran orang lain. gaya kepemimpinan transformasional membantu pengikutnya untuk saling berkoordinasi dan efektif meningkatkan tingkat kepuasan pengikut.

Menurut Iqbal *et al.*, (2012) berpendapat bahwa pemimpin transaksional menetapkan tujuan yang tinggi dengan sangat rendah atau tidak ada partisipasi dari karyawan dan menetapkan beberapa hukuman jika mereka berkinerja buruk, semua ini menunjukkan kontrol total oleh para pemimpin pada pengikut.

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Keterikatan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan

Menurut Paracha *et al.*, (2012), Biswass (2009), Abdul Aziz *et al.*, (2013) Cavazotte *et al.*, (2013). Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara valid berhubungan positif dengan kinerja karyawan dan temuan ini memberikan dukungan empiris untuk hipotesis dan dengan demikian, konsisten dengan penelitian sebelumnya

2.3.2 Hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Karyawan

Menurut Paracha *et al.*, (2012), Biswass (2009), Abdul Aziz *et al.*, (2013), Cavazotte *et al.*, (2013), Hasilnya juga mengungkapkan hubungan yang signifikan pada gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja antara karyawan dan bahwa hubungan berpengaruh positif

2.3.3 Hubungan antara Kepemimpinan Laissez Faire dan Kinerja Karyawan

Menurut Paracha *et al.*, (2012), Biswass (2009), Abdul Aziz *et al.*, (2013), Cavazotte *et al.*, (2013) , menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan laissez faire dan kinerja antara karyawan tidak signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 3 tidak didukung. Temuan ini mungkin tidak terlalu mengejutkan mengingat bahwa kepemimpinan laissez faire manajer menghindari keterlibatan ketika isu penting muncul, yang absen ketika diperlukan dan keterlambatan merespon masalah yang mendesak. Dengan demikian, gaya kepemimpinan

laissez-faire bukan merupakan gaya penting yang meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu organisasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya dan harus dihindari antara perusahaan kecil dan menengah.

2.3.4 Hubungan antara Kepemimpinan Pelayanan dan Kinerja Karyawan

Menurut Harwiki (2012), Chinomona (2013) dorong lain penelitian ini adalah untuk melakukan uji hubungan antara gaya kepemimpinan Pelayanan dan

kinerja antara karyawan dari usaha kecil dan menengah di negara bagian Adamawa, Nigeria. Hasil telah memberikan dukungan empiris untuk hipotesis H4. Temuan ini menunjukkan dukungan positif dan signifikan yang kuat untuk

hubungan hipotesis menunjukkan bahwa ketika manajer menempatkan kebutuhan para pekerja di depan mereka sendiri, memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membantu para pekerja memenuhi tujuan mereka,

menciptakan lingkungan yang mendorong untuk belajar, mengambil tindakan yang tepat ketika dibutuhkan, bekerja bersama para pekerja bukannya terpisah dari mereka dll, para pengikut membalas dengan menempatkan lebih banyak

usaha (kinerja) ke organisasi. Penelitian ini konsisten dengan studi masa lalu.

2.4 Model Penelitian dan Rumusan Masalah

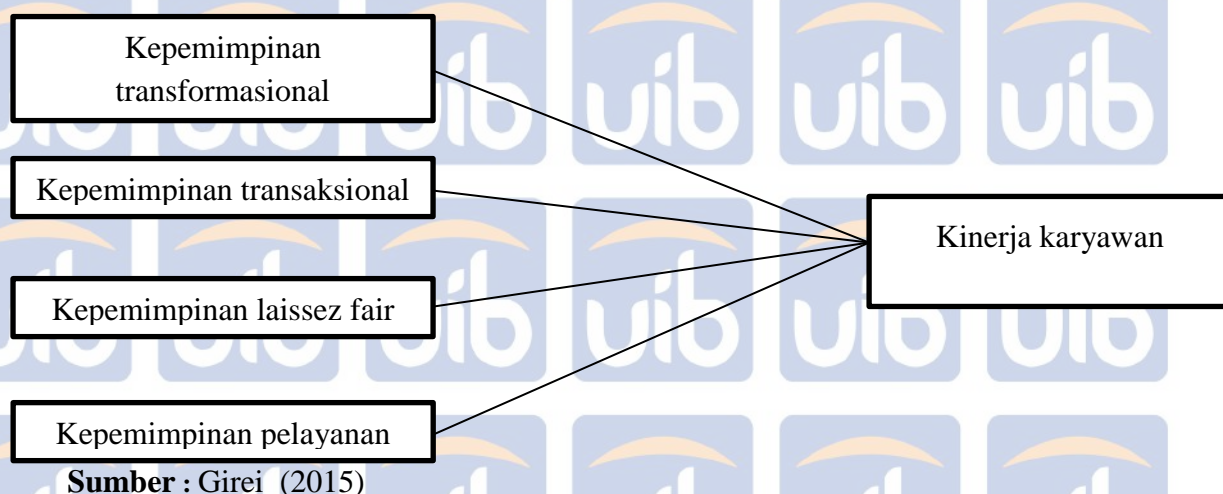
Penelitian ini menguji analisa hubungan antara variabel pendukung terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel-variabel yang diuji terdiri dari yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan

laissez faire dan kepemimpinan servant. Terpilihnya variabel ini sebagai model pengkajian dikarenakan terlihat nilai-nilai variabel tersebut dalam meningkatkan

kinerja karyawan dan praktik manajemen sumber daya manusia, selain itu penulis melihat banyaknya penelitian yang meneliti model variabel tersebut, maka membuat penulis berniat melakukan hal yang berkaitan pada penelitian variabel tersebut di kota Batam. Model penelitian ditunjukkan pada Gambar 2.18

Gambar 2.18

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Laissez Fair dan Pelayanan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Batam Kota



Sumber : Girei (2015)

Dilihat dari model penelitian pada Gambar 2.18, sehingga perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah yaitu :

H1 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja antara guru sekolah dasar dikota Batam.

H2 : Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transaksional dan kinerja guru sekolah dasar dikota Batam.



H3 : Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan gaya laissez faire



dan kinerja guru sekolah dasar dikota Batam.



H4 : Ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan pelayanan dan kinerja



guru sekolah dasar dikota Batam.

