

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Tambunan, 2019)	Pengaruh kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kompetensi Profesional Dosen Dalam Menghadapi Era Industrialisasi 4,0	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu variabel yang secara konstan dan stabil berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Upaya memperbaiki kompetensi profesional dapat diawali dengan memperbaiki kepemimpinan kharismatik terlebih dahulu
2	(Fauzan, 2019)	Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kharismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Kepemimpinan visioner lebih unggul daripada kepemimpinan karismatik dan menghasilkan tingkat upaya dan kinerja para pengikut yang melampaui apa yang bisa dicapai kalau hanya pendekatan karismatik yang diterapkan. Pemimpin yang karismatik menginginkan pengikutnya untuk mengikuti pandangannya dan tidak perlu memikirkan hal yang lain; pemimpin transformasional

tidak hanya memberikan visi,
akan tetapi mendorong
pengikutnya untuk
mengimplementasikan visi
tersebut.

- | | | | |
|---|--------------------------------------|---|--|
| 3 | (Aldian, 2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT. BANK MANDIRI YOGYAKARTA | Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pada Pegawai Di PT Bank Mandiri Cabang Diponegoro Yogyakarta. |
| 4 | (Artatina Lase <i>et al.</i> , 2020) | Pengaruh Personal <i>Style Leadership</i> , Kepemimpinan Kharismatik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. DOULOS TRITUNGGAL | hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dimana variabel <i>Personal Style Leadership</i> mempengaruhi terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . Hasil kesimpulan analisis variabel Kepemimpinan Karismatik dinyatakan mempengaruhi signifikan dan positif terhadap variabel <i>Turnover Intention</i> . Disimpulkan dimana |

- LANCHANO
- hasil perhitungan analisis pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel *Turnover Intention*. Hasil Analisis dengan cara simultan pengaruh *Personal Style Leadership*, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi terhadap variabel *Turnover Intention* diterima.
- 5 (Juliarti & Anindita, 2022) Peran Kepemimpinan Karismatik Dan *Work-life balance* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri *Broadcasting* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama yaitu kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kedua yaitu *Work-Life* balance yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ketiga yaitu kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, keempat yaitu kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan kelima yaitu *Work-Life* balance yang baik tidak meningkatkan Komitmen Organisasional karyawan secara langsung.
- 6 (Change *et al.*, 2019) *Influence of idealized influence on employee engagement in parastatals in the energy sector in Kenya* Penelitian ini menyimpulkan (i) karisma berpengaruh positif terhadap employee's engagement, (ii) kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap employee engagement, (iii)

- teamwork berpengaruh positif terhadap employee engagement, dan (iv) motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap employee's engagement. peran moderating positif yang signifikan antara pengaruh ideal dan keterlibatan karyawan.
- 7 (Jati, 2020) *Evaluation Of The Transformational Leadership Model* Hasil ini menunjukkan bahwa topik kepemimpinan telah menjadi isu yang cukup penting untuk dikaji, diteliti dan diperdebatkan dalam literatur tentang studi manajemen dan perilaku organisasi selama beberapa tahun terakhir dekade hingga saat ini. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional telah dibuktikan secara empiris memiliki efek positif pada hubungan antara pemimpin dan bawahan.
- 8 (Indriyani et al., 2021) *The Influenne Of Transformational Leadership Of Manufacturing Companies On Employee Performance* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di bidang manufaktur perusahaan di PT. Tyfountex Indonesia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
- 9 Hariadi and Muafi (2022) *The Effect Of Transformasional Leadership On Employee Performance* Hasil penelitian ini pada halaman 260, menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap

		<i>Mediated By Readiness To Change & Work Motivation: A Survey Of PT. Karsa Utama Lestari Employess Vol-11 No.6</i>	kesiapan untuk berubah dan motivasi kerja karyawan.
10	(Victor & Ogbulu, 2022)	<i>Idealized Influence And Employes Commitment.</i>	<p>Studi menyimpulkan, oleh karena itu, jika seorang pemimpin menanamkan kepercayaan pada karyawan,</p> <p>menerapkan nilai-nilai etika yang tinggi, bertindak sebagai panutan bagi karyawan, dan mendorong karyawan untuk mengambil risiko, ini akan berdampak positif pada pekerjaan karyawan dan karenanya tinggi tingkat komitmen. Jadi, seorang pemimpin yang mempraktikkan pengaruh ideal akan mendorong karyawan untuk tampil sebaik mungkin.</p>

Sumber : Peneliti, 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Karismatik

(Robbins, 1996) menyatakan bahwa teori kepemimpinan karismatik merupakan keberlanjutan dari teori atribusi. Teori ini menyatakan bahwa para pengikut memiliki hubungan yang luar biasa yang disebabkan oleh pengamatan terhadap perilaku-perilaku tertentu dari seorang pemimpin.

Pendapat lain mengemukakan pada saat ini kebanyakan teoritikus berpendapat bahwa karisma merupakan hasil persepsi anggota dan atribut-atribut yang dimiliki pemimpin yang dipengaruhi oleh kemampuan-kemampuan aktual, perilaku pemimpin pada kepemimpinannya yang mempedulikan kebutuhan-kebutuhan individual maupun kolektif para anggotanya (Yukl, 1994).

Menurut (Yukl, 1994) pemimpin karismatik memiliki perilaku-perilaku berikut ini, yaitu:

1. Pemimpin karismatik memiliki perilaku yang dipercaya anggotanya bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki kompetensi sehingga semua keputusan yang diambil seorang pemimpin akan memberikan kesan dan kepercayaan bagi anggotanya yang pada akhirnya anggota menjadi lebih patuh dan taat.
2. Pemimpin karismatik berperilaku yang lebih menekankan pada tujuan-tujuan ideologis yang berkaitan dengan tujuan bersama/kelompok berdasarkan nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi anggotanya.
3. Pemimpin karismatik memiliki visi yang menarik mengenai gambaran masa depan organisasi sehingga anggota menjadi memiliki ikatan emosional dan lebih termotivasi serta merasa pekerjaan yang dilakukannya bermakna, kemudian hal tersebut mendorong para anggota berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Pemimpin karismatik memberikan contoh perilaku agar para

anggotanya mengikutinya. Ketika para anggota telah mengikutinya, pemimpin mampu memberikan pengaruh lebih karena anggota telah memiliki kesamaan keyakinan dan nilai-nilai, sehingga hal tersebut mengakibatkan kepuasan dan motivasi anggota menjadi lebih besar.

5. Pemimpin karismatik akan mengkomunikasikan harapanharapannya kepada anggota dan pada saat yang bersamaan pemimpin juga akan memberikan kepercayaan kepada anggotanya. Tujuan dilakukannya hal itu adalah agar anggota memiliki percaya diri sehingga anggota memiliki kinerja dan komitmen tinggi terhadap tujuan-tujuan yang telah ditetapkan
6. Pemimpin karismatik berperilaku yang dapat menimbulkan motivasi untuk pencapaian tujuan kelompok. Pemimpin karismatik memberikan motivasi dengan memberikan tugastugas yang kompleks, menantang, inisiatif, berisiko sehingga anggota menjadi lebih bertanggung jawab dan tekun. Selain itu, untuk memberikan motivasi pemimpin karismatik juga memberikan wejangan atau pengetahuan yang dapat menginspirasi anggota dengan lebih menekankan pada nilai-nilai dan kesetiaan.

2. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat empat karakteristik pokok pemimpin kharismatik (Robbins, 1996) :

1. Visi dan artikulasi. memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
2. Risiko personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
3. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.

Idealized influence dimensi pengaruh ideal dibagi lagi menjadi dua perspektif: pengaruh ideal yang dikaitkan dan perilaku pengaruh ideal. Pengaruh ideal ditentukan berdasarkan perilaku pemimpin dan atribusi pengikut tentang pemimpin. Di bawah pengaruh ideal yang dikaitkan, pemimpin transformasional menampilkan kepercayaan diri dan menanamkan perasaan (seperti martabat, integritas, dan kehormatan), pengabdian, dan rasa hormat pada pengikutnya.

Dengan dimensi ini, pemimpin dikagumi dan dipercaya. Pemimpin memiliki standar perilaku etika dan moral yang tinggi. Ini menciptakan loyalitas di antara pengikut. Atribut termasuk menanamkan kebanggaan

pada orang lain karena berhubungan dengan pemimpin; melampaui kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok dan menunjukkan rasa kekuatan dan kepercayaan diri (Avolio & Bass, 2004). Di bawah perilaku pengaruh yang diidealkan, pemimpin transformasional berorientasi pada tujuan, dan mereka mendorong penyelesaian pekerjaan berdasarkan rasa kepercayaan, nilai, tujuan, dan misi kolektif (Loon *et al.*, 2012). Penekanan diberikan pada perilaku termasuk pemimpin berbicara tentang nilai dan keyakinannya yang paling penting, menentukan pentingnya memiliki tujuan yang kuat dan mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan (Avolio & Bass, 2004).

Seorang pemimpin menerapkan banyak gaya kepemimpinan, kepemimpinan kharismatik atau transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan dampak signifikan bagi para anggotanya. (Shamir *et al.*, 1993) yang menyatakan kepemimpinan karismatik di sebuah organisasi membawa pengaruh yang positif bagi keberlangsungan organisasi yang dipimpinnya, yaitu mampu mengubah sikap, nilai-nilai serta perilaku anggota secara konsisten. Akhirnya, nilai-nilai yang disampaikan tersebut kemudian mempengaruhi emosi anggota sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya.

3. Teori kepemimpinan

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris diartikan sebagai "*leadership*", namun secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai hubungan yang erat antara orang dengan suatu kelompok. Kepemimpinan memiliki arti

yang sama. Selain itu, kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan mengacu pada perilaku pemimpin yang mempengaruhi karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Asmarazisa, 2016) Kepemimpinan akan berjalan dengan baik jika pemimpin dan karyawan memiliki kerja sama yang baik. Dengan membuat kesepakatan yang sama dan mengadopsi mekanisme dan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang dicapai. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

Bukti bahwa seorang pemimpin memiliki sikap yang kuat terhadap perubahan dan memberi contoh positif bagi karyawan. Selain itu dalam kepemimpinan transformasional Sistematis dapat berpengaruh, dimana seorang pemimpin masuk kedalam bagian struktur (pemimpin formal) yang mempengaruhi besarnya kewenangan yang dimiliki dan batas-batas pengaruh itu dilakukan oleh orang, pekerjaan dan pola hubungan (Suryana, 2016).

4. Teori gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan secara luas melibatkan mempengaruhi definisi tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Menurut

pendapat lain yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2016) Mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Implementasi kepemimpinan transformasional dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator yang ditemukan di kalangan karyawan, seperti: Meningkatkan kepercayaan diri, realisasi visi, kreativitas, kerja sama yang menyenangkan dengan atasan, meningkatkan kekuatan diri, memotivasi bawahan dan atasan memberikan perhatian pribadi.

5. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut (Robbins, 1996) merupakan gaya pemimpin dalam menginspirasi bawahan melalui kemampuan mempengaruhi yang luar biasa sehingga bawahan bersedia fokus bekerja melebihi kepentingan pribadi. Kepemimpinan transformasional adalah perspektif manajemen yang menciptakan, mengkomunikasikan, memodelkan visi organisasi dan menginspirasi bawahan untuk berusaha bekerja lebih baik sehingga efektivitas tim atau organisasi berubah secara global untuk mencapai visi tersebut

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kemauan bawahan untuk terus bekerja melampaui keuntungan pribadi, memberikan motivasi dan inspirasi, serta dengan menciptakan dan mengkomunikasikan

model visi organisasi untuk kinerja bawahan yang optimal. dimana nantinya akan juga mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Kepemimpinan transformasional mengarahkan organisasi untuk berubah menjadi lebih baik sehingga lebih sesuai dengan lingkungan sekitar.

(Muhammad *et al.*, 2016) mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu: Kharisma (*Charisma*) / Pengaruh yang Ideal, Inspirasi (*Inspiration*), Rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*) dan Perhatian Individual (*Individualized consideration*).

Komponen merupakan kapling-kapling yang saling melengkapi. Apabila tidak terpenuhi, akan dianggap gagal apapun itu. Dengan itu komponen harus lengkap apabila ingin meraih hasil yang diinginkan. Pada pemimpin transformasional ada empat komponen yang harus ada, yaitu : (Shalahuddin, 2015).

a) *Idealized influence* (pengaruh ideal)

Pemimpin yang ulet, tekun, dan cerdas. Dan mampu menunjukkan visi dan misi, serta mencontohkan moral yang baik. Sehingga menumbuhkan simpati dan empati bawahan terhadap pemimpin. Sosok yang ideal yang dapat mencontohkan dan dapat ditiru.

b) *Intellectual simulation* (simulasi intelektual)

Seiring perkembangan zaman, pemimpin akan dihadapkan dengan masalah-masalah yang baru. Pemimpin disini dituntut inovasi-inovasinya,

pada poin ini pemimpin harus menggunakan pengetahuan untuk memunculkan inovasi.

c) *Individual consideration* (pertimbangan individual)

Pemimpin transformasional mempertimbangkan apa saja yang dibutuhkan bawahannya. Disini pemimpin berlaku sebagai mentor atau pelatih, penerapan seperti ini akan mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahannya.

d) *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi)

Pemimpin yang standarnya di atas rata-rata dan yang dapat mengarahkan atau menargetkan bawahannya untuk mencapai rata-rata tersebut. Dan sebelum mencapai level tersebut, pemimpin mendorong untuk konsisten dalam proses menuju kesuksesan.

Ciri-Ciri Kepemimpinan Transformasional Ciri-ciri seorang pemimpin transformasional adalah dia yang senantiasa merangkul segala hambatan maupun halangan yang terdapat dalam organisasi, seperti (Diana, 2019):

- a. Seorang pemimpin yang suka berbagi kekuasaannya kepada bawahan dan pengikutnya.
- b. Menasehati dan memberi peluang untuk kemajuan organisasi.
- c. Berusaha untuk mempersiapkan segala keperluan demi kemajuan dan kemauan bawahan dan para pengikutnya agar lebih bertanggung jawab.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional (Assingkily &

Mesiono, 2019) antara lain :

- a. Pemimpin yang memiliki jiwa utuh dan independen dalam mewujudkan visi organisasi.
- b. Sebagai bawahan harus mempunyai kesadaran tentang pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan dengan ditambahkan suplemen motivasi serta dukungan dari pemimpin.
- c. Seluruh anggota organisasi kepemimpinan transformasional harus rela dan siap berkorban dalam kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi tanpa mengharapkan imbalan.

Prinsip merupakan acuan atau pedoman, dan menjadi ciri khas tersendiri. Yang artinya kepemimpinan transformasional mempunyai ciri khas tersendiri, berbeda dengan yang lain. Terdiri dari beberapa prinsip untuk menegakkan kepemimpinan model transformasional yaitu :

- a) Pandai mengungkapkan rasa

Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang (Senny, 2018). Agar bawahan paham apa tujuan awal dan apa yang harus dicapainya.

- b) Kemampuan membangun semangat

Pemimpin harus memiliki kepribadian yang hangat dan suasana semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tapi juga untuk bawahannya. Ketika seorang atasan memotivasi bawahannya, mudah bagi atasan untuk mengendalikan mereka.

c) Inovasi

Salah satu ide inovatif adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap menghadapi perubahan ekstrem dan berusaha beradaptasi secepat mungkin. Dengan bantuan inovasi, sebuah perusahaan atau organisasi akan bertahan meskipun zaman berubah.

d) Saling tolong menolong

Sifat ini harus ditanamkan kepada setiap anggota, tidak terkecuali pemimpin itu sendiri. Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional adalah saling menolong, dan saling menutupi kekurangan. (Lesilolo, 2012).

e) Terbuka

Pemimpin harus memiliki sikap terbuka pada gaya ini. Karena manajer berkomunikasi dengan bawahannya dalam dua arah, mereka harus menerima saran dan kritik dengan ramah.

Menurut Avolio (2004) karakteristik Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (pengaruh yang di idealkan) adalah sifat-sifat keteladanan atau karisma (role model) yang ditujukan kepada para pengikut dari pemimpinnya. Faktor karisma mendeskripsikan orang yang khusus dan yang ingin membuat orang lain mengikuti visi yang mereka utarakan. Mereka memberi pengikut visi dan pemahaman akan misi.
2. *Intellectual stimulation* (rangsangan intelektual), kepemimpinan yang merangsang pengikut atau para pegawai untuk bersikap kreatif dan

inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri. Pegawai merasa bahwa pemimpin mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja, untuk mencari cara-cara baru dalam melaksanakan tugas

3. *Inspiration motivation* (motivasi yang menginspirasi), pemimpin dalam hal ini mengkomunikasikan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemimpin menggunakan simbol dan daya tarik emosional untuk memfokuskan upaya bawahan, guna mencapai lebih daripada yang akan mereka lakukan untuk kepentingan pribadi mereka.
4. *Individualized consideration* (pertimbangan individu), pegawai merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh pemimpin, pemimpin bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi dari bawahan atau pegawainya. Pemimpin memperlakukan setiap bawahan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginan masing-masing.
6. Pengaruh Kharismatik (*idealized influence*) terhadap kepemimpinan transformasional

Perilaku kepemimpinan dengan rasa percaya diri yang kuat, komitmen tinggi, visi yang jelas, pekerja keras dan agresif, konsisten, mampu menunjukkan ide-ide penting, dan mampu mempengaruhi para pengikutnya, juga mampu mempengaruhi emosi positif, terutama yang kuat dan membangkitkan pencapaian tujuan. Tujuan perilaku ini memosisikan pemimpin sebagai sosok ideal yang dapat menjadi panutan bagi para pengikutnya, yang dipercaya dan dihormati, serta yang mampu mengambil

keputusan terbaik untuk organisasinya.

Seperti yang ditulis oleh Hakim (2017) bahwa Sifat kharisma dalam kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang dapat membangun serta mendorong suatu emosi atau ambisi bawahan secara kuat pada pimpinannya. Kepemimpinan transformasional yang bersifat kharisma memiliki sebuah tingkat kepercayaan dari bawahan untuk pengambilan keputusan yang baik dan benar.

C. Perumusan hipotesis

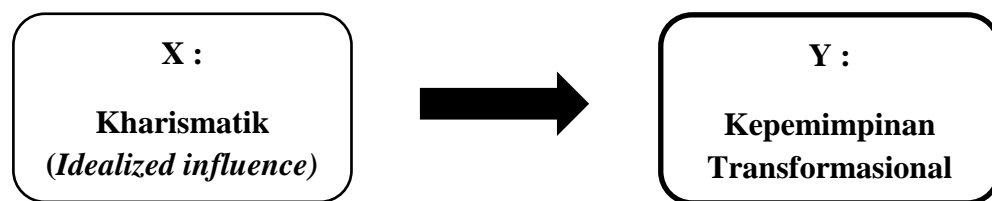
1. Kerangka Pemikiran

Menurut Usman (2018) menyatakan Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan kita.”Jadi, kerangka pemikiran tersebut adalah hasil dari pemikiran oleh peneliti dan dapat dikembangkan kembali menjadi lebih luas. Kerangka berpikir ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menjawab berbagai pertanyaan dan membuktikan keakuratan para peneliti berdasarkan landasan teori yang dikonfirmasi oleh hasil penelitian sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor penting bagi pemimpin untuk mendukung organisasi. Perubahan kepemimpinan juga diperlukan untuk menginspirasi organisasi agar lebih termotivasi dan inovatif.

Adapun pengertian kepemimpinan transformasional Menurut Bass (1998), yaitu kepemimpinan yang dapat membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, percaya, loyal ke pemimpin tersebut. Yang

menunjukkan bahwa pemimpin dengan jiwa seperti yang dijelaskan adalah pemimpin yang diharapkan dapat membawa perubahan di perusahaan dan membawa perubahan ke pengikutnya. Selain itu, diharapkan juga dapat mendapatkan kepercayaan dan menjadi pendorong bagi pengikutnya. Oleh karena itu kerangka berfikir untuk karya ilmiah kali ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H0: Diduga Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional di Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda.