

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi rujukan penulis dalam melakukan penelitian ini sehingga dapat memperluas wawasan serta teori yang digunakan dalam mengembangkan dan mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian yang berkaitan sebagai referensi. Berikut uraian penelitian terdahulu yang diperoleh dari beberapa jurnal terkait yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul peneliti</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1	(Putra & Suwandana, 2019)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai	Hasil dari penelitian adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali. Hasil dalam penelitian ini tentunya dapat menjadikan pedoman bagi pimpinan Bappeda Litbang Provinsi Bali dan dapat memberikan peningkatan yang lebih spesifik terhadap semangat kerja. Memotivasi pegawai agar kinerja meningkat, mendengarkan keluhan para pegawai harus lebih rutin serta meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar pegawai nyaman di saat bekerja untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

- 2 (Trisnowati, 2020) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru hasil penelitian variabel motivasi berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen tapi berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja, komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 3 (Mahadewi & Netra, 2020) Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi mampu memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Satriya Cottage Kuta.
- 4 (Fatyandri & Shanty, 2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Batam Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki suatu berpengaruh pada kepuasan kerja. Sedangkan motivasi inspirasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- 5 (Islam *et al.*, 2022) Kepemimpinan Transformasional dalam Menumbuhkan Motivasi Inspirasi pada Pendidikan Anak Usia Dini Hasil riset membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dalam menumbuhkan motivasi inspirasi dilakukan melalui penjabaran visi, misi sekolah untuk mencapai tujuan. Motivasi inspirasi dapat menumbuhkan semangat kerja kepada pendidik, tenaga pendidik, dan menciptakan berbagai macam inovasi, perubahan organisasi, untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam rangka menjawab tuntutan masyarakat global.

- |   |                             |  |   |
|---|-----------------------------|--|---|
| 6 | (Linge & Sikalieh, 2019)    | <i>Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya</i>  | Studi tersebut menyimpulkan bahwa motivasi inspirasional secara signifikan memprediksi kinerja karyawan. Selain itu, disimpulkan bahwa keselarasan nilai kerja karyawan memiliki efek moderasi yang signifikan pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja karyawan diantara manajer tingkat bawah di sektor asuransi di Kenya. Studi ini merekomendasikan bahwa karyawan harus menyesuaikan nilai-nilai mereka agar sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi mendapatkan keuntungan dari kepemimpinan transformasional. |
| 7 | (Islam Sarker et al., 2019) | <i>The Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation</i>  | Studi menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik dan kinerja organisasi. Studi tersebut menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang karismatik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BUMN di Kenya..   |
| 8 | (Chauhan et al., 2019)      | <i>Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical Case Study In Stationery Distributor Companies)</i> | Hasil dari penelitian adalah: 1) pengaruh transformasional kepemimpinan atas motivasi PT Meritindo Karyawan Sejahtera Jakarta. 2) yang tidak penting pengaruh stres kerja terhadap motivasi pada karyawan. Hasil dari penelitian adalah: 1) pengaruh transformasional kepemimpinan atas motivasi PT Meritindo Karyawan Sejahtera Jakarta. 2) yang tidak penting pengaruh stres kerja terhadap motivasi pada karyawan.   |

- |    |                                |  |  |
|----|--------------------------------|--|--|
| 9  | (Shafi <i>et al.</i> , 2020)   | <i>The Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation</i>                            | Hasil penelitian menunjukkan bahwa idealized stimulation, dan inspirational motivation memiliki pengaruh yang besar terhadap OI dan EC tetapi Pertimbangan Individu tidak ditemukan berhubungan signifikan dengan OI dan EC. Temuan lebih lanjut membuktikan efek moderasi IM yang positif dan signifikan untuk TL dan EC.   |
| 10 | (Mukhtar <i>et al.</i> , 2022) | <i>Transformational leadership and its impact on organizational commitment and work motivation: Moderating role of teamwork at workplace</i> | Analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kerja sama tim dan kedua variabel dependen (komitmen organisasi, motivasi). Manajer praktisi organisasi direkomendasikan untuk memberdayakan kepemimpinan transformasional Bersama dengan kerja tim di tempat kerja, karena mereka memiliki korelasi yang kuat dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara mandiri (kepemimpinan transformasional) serta memoderasi dampak pada kedua variabel dependen. |

---

Sumber : Peneliti, 2023

## B. Teori Dan Kajian Pustaka

### 1. Motivasi Inspirasional

Motivasi insipirasi adalah Pemimpin inspirasional bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahannya. Pemimpin memiliki visi yang menarik, dan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan (yukl, 2015). Pemimpin mampu membangkitkan motivasi internal anggota perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Jadi, perilaku motivasi inspirasional dari pemimpin menjadikan para anggota berusaha menyadari bahwa

perilaku kerja mereka bermakna dan dapat memberi manfaat yang maksimal bagi mereka sendiri maupun bagi kelompok dan perusahaan mereka (Hertanto, 2009)

(Robbins,2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Terdapat tiga elemen utama dalam definisi tersebut, yaitu intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Namun, intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, harus memperhatikan kualitas usaha serta intensitas upaya yang diarahkan

Motivasi,inspirasi bisa meningkatkan kepuasan kerja Dorongan motivasi yang kuat mampu membuat karyawan bekerja dengan semangat. Adanya hubungan kuat antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan (Njiraini *et al.*, 2018). Motivasi inspirational memanfaatkan perilaku dalam menginspirasi karyawan agar semangat tim tetap ada (Ngaithe & Ndwiga, 2016) Karyawan lebih menyukai aspek inspirasi dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin menginspirasi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab mereka

Dimensi, inspirational motivation. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan makna dan tantangan bagi tim kerja sehingga mereka terangsang dan semangat bekerja. Antusiasme dan optimism ditampilkan. Pemimpin tranformasional melibatkan pengikut dalam membangun cita-cita masa depan yang menarik. Pemimpin transformasional jelas mengkomunikasikan harapannya kepada pengikut, menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama. Dimensi inspirational motivation meliputi:

1. Visi yang terbangun dari memandang masa lampau, masa kini, dan masa yang akan datang.
2. Fokus pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi.
3. Memberikan pengaruh kinerja positif pada pengikut.
4. Mendorong pengikut untuk menemukan pentingnya proses dan hasil pekerjaan.
5. Mendorong pengikut mendahulukan kepentingan organisasi
6. Mendorong pengikut untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi.
7. Membangun komitmen bersama untuk kepentingan bersama, bukan untuk kepentingan individu.

## **2. Kepemimpinan transformasional**

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh serta memberikan motivasi kepada pengikutnya. Seperti halnya pemimpin transformasional akan memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang melampauinya.

Robbins (2008) mengatakan Pemimpin transformasional mendorong bawahannya agar lebih inovatif dan kreatif. Para pemimpin transformasional dipandang lebih efektif karena mereka lebih kreatif, mereka juga lebih efektif karena mampu mendorong pengikutnya menjadi kreatif. Pemimpin transformasional menghasilkan komitmen di pihak para pengikut dan menanamkan pada diri mereka rasa percaya yang lebih besar kepada pemimpin. Pemimpin transformasional menaruh perhatian terhadap pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang

baru, serta mampu menyenangkan hati para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut Bass (MSDM, 2009), dalam rangka memotivasi pegawai, bagi pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan arti penting kelompok.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri

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 di capainya.

- b) Kemampuan membangun semangat

Pemimpin harus mempunyai diri yang hangat dan aura semangat. Bukan untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk bawahannya. Ketika bawahan termotivasi dengan pemimpin, akan mudah pemimpin mengontrolnya.

- c) Inovasi

Salah satu terobosan ide adalah inovasi dari sang pemimpin. Pemimpin harus siap siaga dengan perubahan yang ekstrem, dan berusaha secepat

mungkin untuk adaptasi. Dengan inovasi perusahaan atau organisasi akan tetap bertahan walaupun diterpa perubahan zaman.

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

Sikap terbuka harus dimiliki oleh pemimpin pada gaya ini. Karena pemimpin berkomunikasi oleh bawahan secara dua arah, dengan itu harus menerima saran dan kritik secara lapang dada.

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, 2016)

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 mempunyai standar yang di atas rata-rata dan dapat mengarahkan atau men-goalkan bawahan agar dapat mencapai rata-rata tersebut. Dan sebelum mencapai pada tingkat itu, pemimpin memotivasi agar dapat konsisten dalam proses pencapaian tersebut

### **3. Pengaruh motivasi inspirasi terhadap kepemimpinan transformasional**

Menurut Avolio dkk (Stone et al., 2004) Inspirational motivation berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari pawa bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

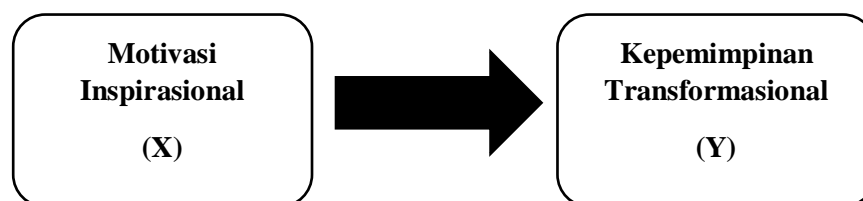
Inspirational motivation menurut Humphreys (2002) serta (Rafferty & Griffin, 2004) memiliki korelasi yang erat dengan idealized influence. Seperti dijelaskan sebelumnya, pemimpin transformasional memberi inspirasi kepada bawahan untuk memusatkan perhatian pada tujuan bersama dan melupakan kepentingan

pribadi. Inspirasi dapat diartikan sebagai tindakan atau kekuatan untuk menggerakkan emosi dan daya pikir orang lain (Rafferty & Griffin, 2004). (Loftus et al., 1978) juga menyatakan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya bertanggung jawab lebih dari yang diharapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan, mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima kredibilitas pemimpinnya

### 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 luas. Kerangka pemikiran ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam menjawab berbagai pertanyaan dan membuktikan kecermatan peneliti dari dasar teori yang telah diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu.



*Sumber : Peneliti, 2023*

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### 2. Hipotesis

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

H0 : Diduga Motivasi inspirasional berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Amal Usaha Muhammadiyah Kota Samarinda)