

BAB V PENUTUP

Pada bagian ini, peneliti menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Kemudian terdapat implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan merumuskan saran yang dapat digunakan kedepannya.

5.1. Kesimpulan

Peneliti telah melakukan pengujian pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Adidaya Tangguh. Dari hasil olah data menggunakan *software* SPSS yang telah disajikan pada BAB IV, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Adidaya Tangguh. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh sebesar 15,4% dari kinerja karyawan. Maka dari itu, hipotesis pada penelitian ini diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan dapat meningkat dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan berdampak positif bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak.

Pada item **X4** “Manajer saya memberikan tantangan kepada saya untuk menetapkan target yang tinggi pada diri saya (ekspektasi kinerja yang tinggi)”. Target dan ekspektasi kerja yang tinggi merupakan hal yang baik, namun perlu adanya disiplin kerja yang tinggi pula. Selain memberikan tanggung jawab pada karyawan, pemimpin harus mengajarkan budaya disiplin kerja, agar dapat memenuhi target dan ekspektasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini dapat dimulai dari datang ke kantor tepat waktu, memkasimalkan jam kerja yang ada, dan memenuhi setiap *deadline* yang ada. Maka perusahaan diharapkan mampu menerapkan disiplin kerja kepada manajerial dan karyawan. Selain itu, pemimpin dan perusahaan juga dapat melakukan pelatihan - pelatihan kepada karyawan. Sehingga karyawan memiliki berbagai keterampilan dan pengetahuan untuk dapat mencapai target - target yang diberikan.

Pada item **X2** “Manajer saya memperhatikan kebutuhan pribadi saya”. Pada item ini perusahaan masih bisa memaksimalkan perhatian akan kebutuhan pribadi masing - masing karyawan, karena item ini memiliki skor yang kurang baik. Diharapkan pemimpin tidak hanya memberikan target dan memotivasi karyawan dalam bekerja, namun juga memperhatikan kebutuhan dari karyawan. Pemimpin dapat melakukan *survey* untuk melihat kebutuhan kerja karyawan yang dapat menunjang kinerja mereka. Selain itu, juga dapat memberikan layanan konsultasi psikologi kepada karyawan, supaya dapat menambah dorongan . Jika pemimpin bisa bersosialisasi dengan karyawan dan menjalin hubungan yang dekat, karyawan akan merasa lebih diperhatikan dan meningkatkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan memberikan dampak baik bagi *performance* perusahaan.

Pada X5 “Manajer saya menginspirasi orang lain dengan rencana masa depannya” memiliki skor yang kurang baik. Manajer atau seorang pemimpin sebaiknya memiliki rencana masa depan yang sudah tersistematis dengan baik, terlebih lagi untuk perusahaan. Para pemimpin baiknya dapat mempengaruhi karyawan dengan rencana masa depannya, sehingga karyawan memiliki dorongan lebih saat bekerja. Pemimpin harus memiliki proyeksi masa depan supaya karyawan memiliki gambaran terkait masa depannya agar membangun gairah dalam bekerja.

Pada item Y5 “Saya sering gagal melakukan beberapa tugas penting”, menjadi perhatian karena memiliki skor yang kurang baik. Saran dari peneliti, pemimpin dapat lebih memonitoring karyawan dalam bekerja. Ketika pemimpin terus memantau setiap progres dari apa yang dikerjakan oleh karyawan, hal ini dapat meminimalisir kesalahan atau kegagalan saat karyawan mengerjakan tugasnya. Dengan demikian karyawan mampu menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah mengikuti prosedur ilmiah yang ada dan memperhatikan standar penulisan yang berlaku. Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada 1 variabel independen untuk meneliti pengaruh dari kinerja karyawan.

2. Penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat, sehingga dapat menimbulkan bias informasi karena adanya subjektifitas dalam proses pengisian kuesioner.

5.4. Saran Penelitian

Berikut saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan variabel independen lebih dari satu, supaya dapat lebih mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya yang membahas mengenai kinerja karyawan, sebaiknya kuesioner hanya diisi oleh pemimpin agar tidak ada bias informasi yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Ambad, S. N. A., Mohd, S. J. A. N. S., & Lajuni, N. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Employees' Performance in Malaysia's Public Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i11/8363>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Ansor, F. H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI HARIAN WASPADA MEDAN. *JURNAL ECOBISMA*, 6(2).
- Avellino, A. (2017). ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PADA PERUSAHAAN KOSMETIK. *AGORA*, 5(1).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Gunarto, W., & Widiyanti Christina Catur. (2017). The Effects of Transformational Leadership and Organizational Climate on Employee's Performance. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(499–505).
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence Based Nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>

- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), e12188. <https://doi.org/10.1111/nin.12188>
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., Ngibad, K., Fathoni Rodli, A., Hidayatullah, S., & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175, 012288. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Ohemeng, F. L. K., Amoako-Asiedu, E., & Obuobisa Darko, T. (2018). The relationship between leadership style and employee performance. *International Journal of Public Leadership*, 14(4), 274–296. <https://doi.org/10.1108/IJPL-06-2017-0025>
- Setiawan, A. (2013). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KANJURUHAN MALANG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugino, E., & Prastista, M. P. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAFA TOPAZ UTAMA DI JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(8).
- Sugiono, Noerdjanah, & Wahyu, Afrianti. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterapian Fisik*, 5(1), 1–61.
- Utari, S., & Hadi, Moh. M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA (STUDI KASUS). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Wahyuni E. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *JURNAL NOMINAL*, 6(1).
- Wibowo, M. P., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia (JEAMI)*, 1(2).

LAMPIRAN I Surat Permohonan Penelitian



Nomor : 4440/Pen/I Hal
: Ijin Penelitian

Kepada:

Pimpinan PT. Adidaya Tangguh di Wisma 46 Kota BNI, Jl. Jend.
Sudirman Kav.1, Jakarta Pusat (10220)

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatonal Terhadap Kinerja Karyawan" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Stephanus Deksa Leksono
NPM : 190324706
Nomor Handphone : 081779520068
Alamat : Villa Pondok Gemilang Di Mlati, Sleman, Di Yogyakarta

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Kuesioner mengenai gaya kepemimpinan transformatonal terhadap kinerja karyawan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 10 Mei 2023

Dekan,

Dr. Budi Supripto, MBA., Ph.D.
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



LAMPIRAN II Surat Persetujuan Penelitian

PT ADIDAYA TANGGUH

Wisma 46 Kota BNI Lt 32, Jalan Jendral Sudirman Kav.1 Tanah Abang, Jakarta Pusat 10220
Tel: 6221-5746606 Fax: 6221-5746609

No : 036/HRD-ADT/EXT/V/2023
Perihal : Surat Persetujuan Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di tempat

Dengan Hormat,
Berdasarkan surat nomor: 4440/Pen/I tanggal Sepuluh bulan Mei tahun duaribu dua puluh tiga (10-5-2023) perihal permohonan izin penelitian kepada mahasiswa:

Nama : **Stephanus Seksa Leksono**
NIM : 190324706
Prodi : Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trabsformational Terhadap Kinerja Karyawan

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami.

Demikian surat konfirmasi persetujuan penelitian ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 17 Mei 2023
PT. ADIDAYA TANGGUH,

PT. ADIDAYA TANGGUH

WILLIAM HALIM
Head HRGA

LAMPIRAN III Kuesioner

KUESIONER

Pertanyaan Jawaban 53 Setelan Kirim

KUESIONER : Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Kepada Yth. Responden,
Perkenalkan saya Stephanus Deksa Leksono, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Karyawan" untuk memenuhi tugas akhir.

Penelitian saya menggunakan subjek karyawan PT. Adidaya Tangguh. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai gaya kepemimpinan transformational terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud merupakan gaya dari pemimpin dalam setiap divisi yang memberikan arahan langsung pada karyawan. Gaya kepemimpinan transformational merupakan cara pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan perubahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari gaya kepemimpinan tersebut, kemudian akan dikaji korelasinya dengan kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Seluruh data yang telah ditampung akan digunakan hanya untuk keperluan penelitian pada tugas akhir ini saja.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

KUESIONER

Pertanyaan Jawaban 53 Setelan Kirim

Bagian 3 dari 6

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Silahkan isi pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memilih salah satu dari pilihan yang tertera. Keterangan:
5 = Sangat Setuju (SS)
4 = Setuju
3 = Netral
2 = Tidak Setuju
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Pada pertanyaan dibawah, yang dimaksud manajer merupakan atasan langsung anda di perusahaan.

1. Manajer saya memotivasi karyawan untuk bekerja di dalam kelompok. *

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju Sangat setuju

2. Manajer saya memperhatikan kebutuhan pribadi saya. *

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Manajer saya memimpin dengan memberikan contoh (menjadi panutan). *

1 2 3 4 5
Sangat tidak setuju Sangat setuju

4. Manajer saya memberikan tantangan kepada saya untuk menetapkan target yang tinggi pada diri saya (ekspektasi kinerja yang tinggi). *

KUESIONER ☆

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan Kirim

4. Manajer saya memberikan tantangan kepada saya untuk menetapkan target yang tinggi pada diri saya (ekspektasi kinerja yang tinggi). *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Manajer saya menginspirasi orang lain dengan rencana masa depannya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Manajer saya memberikan tantangan kepada saya untuk menyelesaikan persoalan lama atau persoalan yang ada dengan cara baru. *

KUESIONER ☆

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan Kirim

5. Manajer saya menginspirasi orang lain dengan rencana masa depannya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

6. Manajer saya memberikan tantangan kepada saya untuk menyelesaikan persoalan lama atau persoalan yang ada dengan cara baru. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Setelah bagian 3 Lanjutkan ke bagian berikut

KUESIONER ☆

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan Kirim

Kinerja karyawan

Silahkan isi pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memilih salah satu dari pilihan yang tertera. Keterangan:
 5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju
 3 = Netral
 2 = Tidak Setuju
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Saya secara konsisten menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam deskripsi kerja (job description) saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

KUESIONER ☆

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan Kirim

2. Saya secara konsisten memenuhi persyaratan kinerja (target kerja) dalam pekerjaan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Saya memenuhi semua tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

4. Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk melaksanakan pekerjaan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

KUESIONER ☆

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan Kirim

4. Saya secara konsisten memenuhi kewajiban saya untuk melaksanakan pekerjaan. *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Saya sering gagal dalam melakukan beberapa tugas penting (-) *

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Setelah bagian 5 Lanjutkan ke bagian berikut

LAMPIRAN IV Rekap Data Penelitian

Rekap Data X

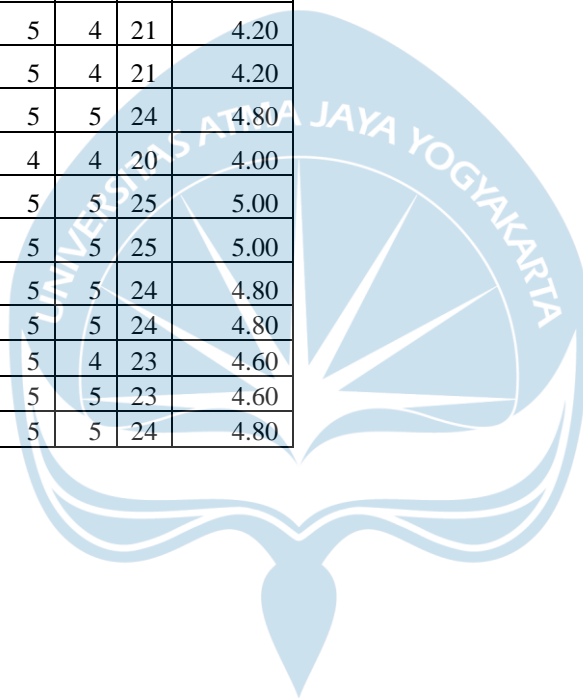
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	AVG_X
4	4	4	4	4	4	24	4.00
4	4	4	4	4	4	24	4.00
5	4	5	5	4	4	27	4.50
5	4	5	4	4	4	26	4.33
4	4	3	3	3	4	21	3.50
4	4	5	4	5	3	25	4.17
4	4	4	3	4	4	23	3.83
5	4	5	5	5	5	29	4.83
4	3	4	4	4	3	22	3.67
5	3	5	4	4	4	25	4.17
3	4	4	3	4	3	21	3.50
5	4	5	5	5	4	28	4.67
4	4	5	5	5	5	28	4.67
5	5	5	5	5	5	30	5.00
3	4	3	3	3	3	19	3.17
4	3	5	4	4	4	24	4.00
4	4	4	4	3	4	23	3.83
4	4	4	3	4	3	22	3.67
5	4	4	5	5	5	28	4.67
4	4	4	4	4	4	24	4.00
3	3	4	4	3	4	21	3.50
5	5	5	3	5	5	28	4.67
5	5	5	3	3	3	24	4.00
5	4	4	5	4	5	27	4.50
5	4	4	4	5	5	27	4.50
4	4	4	4	4	4	24	4.00
4	3	3	5	2	5	22	3.67
5	4	4	5	2	4	24	4.00
4	4	4	5	5	5	27	4.50
4	4	4	4	4	4	24	4.00
5	4	4	5	4	5	27	4.50
4	3	4	5	4	4	24	4.00
5	4	4	5	4	4	26	4.33
4	4	4	5	3	4	24	4.00

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	AVG_X
5	5	5	4	5	4	28	4.67
4	4	5	5	4	5	27	4.50
5	5	4	5	5	4	28	4.67
5	5	5	4	5	4	28	4.67
5	4	5	5	4	5	28	4.67
5	5	5	4	4	4	27	4.50
4	5	4	4	4	4	25	4.17
5	4	5	5	5	4	28	4.67
5	5	4	5	5	5	29	4.83
5	4	5	5	5	5	29	4.83

Rekap Data Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	AVG_Y
4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	4	2	18	3.60
5	5	5	5	5	25	5.00
5	5	5	5	2	22	4.40
3	3	3	3	3	15	3.00
3	3	3	3	4	16	3.20
4	4	4	4	3	19	3.80
5	5	5	5	5	25	5.00
4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	3	4	3	18	3.60
4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	3	3	18	3.60
5	5	5	5	4	24	4.80
5	5	5	5	5	25	5.00
4	4	4	4	3	19	3.80
5	5	4	4	2	20	4.00
4	4	5	4	4	21	4.20
4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	4	3	19	3.80
5	5	5	5	5	25	5.00
5	4	5	4	5	23	4.60
5	5	5	5	1	21	4.20
4	4	4	4	4	20	4.00
4	4	4	4	2	18	3.60

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	AVG_Y
4	5	5	4	1	19	3.80
5	5	5	5	4	24	4.80
5	4	5	5	4	23	4.60
5	5	5	5	3	23	4.60
5	4	5	5	4	23	4.60
5	5	4	5	3	22	4.40
5	5	4	5	4	23	4.60
5	5	5	4	4	23	4.60
5	5	5	4	4	23	4.60
4	4	4	5	4	21	4.20
4	4	4	5	4	21	4.20
5	5	4	5	5	24	4.80
4	4	4	4	4	20	4.00
5	5	5	5	5	25	5.00
5	5	5	5	5	25	5.00
5	5	4	5	5	24	4.80
5	4	5	5	5	24	4.80
4	5	5	5	4	23	4.60
4	4	5	5	5	23	4.60
4	5	5	5	5	24	4.80



LAMPIRAN V Deskripsi Statistik

A. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	44	3	5	4,43	0,625
X2	44	3	5	4,07	0,587
X3	44	3	5	4,34	0,608
X4	44	3	5	4,30	0,734
X5	44	2	5	4,11	0,813
X6	44	3	5	4,18	0,657

B. Variabel Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	44	3	5	4,45	0,589
Y2	44	3	5	4,43	0,587
Y3	44	3	5	4,34	0,625
Y4	44	3	5	4,45	0,627
Y5	44	1	5	3,77	1,097

LAMPIRAN VI Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatasional (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Gaya Kepemimpinan Transformatasional
X1	Pearson Correlation	1	.425**	.522**	.425**	.405**	.428**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.004	.006	.004	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X2	Pearson Correlation	.425**	1	.259	-.102	.373*	.088	.487**
	Sig. (2-tailed)	.004		.089	.510	.013	.571	.001
	N	44	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Correlation	.522**	.259	1	.186	.531**	.132	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.089		.227	.000	.392	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X4	Pearson Correlation	.425**	-.102	.186	1	.215	.610**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.004	.510	.227		.161	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X5	Pearson Correlation	.405**	.373*	.531**	.215	1	.309*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.006	.013	.000	.161		.041	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
X6	Pearson Correlation	.428**	.088	.132	.610**	.309*	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.004	.571	.392	.000	.041		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44
Gaya Kepemimpinan Transformatasional	Pearson Correlation	.794**	.487**	.654**	.612**	.740**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Y1	Pearson Correlation	1	.765**	.655**	.687**	.236	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.124	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y2	Pearson Correlation	.765**	1	.621**	.655**	.084	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.589	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y3	Pearson Correlation	.655**	.621**	1	.615**	.248	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.104	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y4	Pearson Correlation	.687**	.655**	.615**	1	.357*	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.018	.000
	N	44	44	44	44	44	44
Y5	Pearson Correlation	.236	.084	.248	.357*	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.124	.589	.104	.018		.000
	N	44	44	44	44	44	44
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.816**	.736**	.776**	.837**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN VII Uji Reliabilitas

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

2. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	44	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	44	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

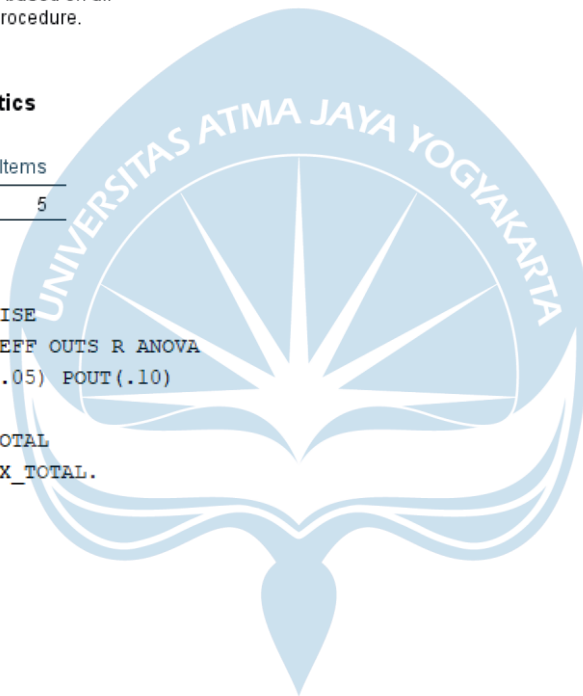
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	5

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y_TOTAL
/METHOD=ENTER X_TOTAL.

```



LAMPIRAN VIII Uji Regresi Linaer Sederhana

Hipotesis 1 :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	0,154	0,134	2,437

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,402	1	45,402	7,643	.00b ^b
	Residual	249.507	42	5.941		
	Total	294,909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,730	3,569		3,286	0,002
Total_X	0,386	0,140	0,392	2,765	0,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

