

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Ramen Head. Para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mempengaruhi karyawan mereka secara positif. Dengan memberikan inspirasi, membantu dalam pengembangan potensi karyawan, dan menunjukkan contoh perilaku yang baik, pemimpin transformasional menciptakan tim yang berdedikasi dan berkinerja tinggi. Hasil peningkatan kinerja ini membuktikan pentingnya peran pemimpin transformasional dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi seperti Ramen Head.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa *Transformational Leadership* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ramen Head. Dalam konteks industri makanan seperti restoran Ramen Head, di mana pelayanan pelanggan dan kualitas produk sangat penting, pemimpin yang mampu menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan ikatan emosional dengan karyawan dapat merangsang motivasi dan keterlibatan mereka. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan pemimpin transformasional dan penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif dalam industri yang kompetitif seperti ini.

5.2 Implikasi Manajerial

5.2.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen memperoleh bahan masukan untuk dapat didiskusikan guna mengatasi permasalahan yang ada. Dari analisis deskriptif, terdapat dua skor terendah dalam variabel *Transformational Leadership* yaitu:

Tabel 5. 1 Tabel Implikasi Praktis

No	<i>Transformational Leadership</i>	Nilai	Konteks	Implikasi Praktis
1	TL5	3.74	“Manajer saya menantang yang lain untuk menetapkan tujuan yang tinggi”	<ul style="list-style-type: none"> • Manajer dapat memberikan tantangan/target serta memberikan hadiah jika tantangan tersebut tercapai. • Manajer dapat memberikan penghargaan berupa “Karyawan Terbaik” jika salah satu karyawan dapat bekerja lebih baik dan memotivasi rekan kerja yang lain.
2	TL4	3.97	“Manajer saya memimpin yang lain sebagai contoh teladan”	<ul style="list-style-type: none"> • Manajer juga dapat ikut secara aktif terlibat dalam tugas sehari-hari • Manajer meningkatkan komunikasi serta memahami anggota tim. • Manajer dapat mencari peluang untuk berbagi pengalaman sukses dan tantangan pribadi mereka, sehingga anggota tim dapat mengidentifikasi diri mereka dengan manajer dan merasa terinspirasi untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Berikut beberapa keterbatasan penelitian yang ditemukan:

1. Pertama, fokus penelitian hanya terbatas pada Ramen Head, sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks restoran ramen lain atau industri *Food and Beverage* secara umum mungkin akan memiliki keterbatasan.
2. Kedua, jenis penelitian *cross-section* yang digunakan dalam studi ini memberikan gambaran pada satu momen tertentu. Namun, hal ini tidak memungkinkan analisis terhadap perubahan atau tren dalam jangka waktu yang lebih panjang.
3. Ketiga, penggunaan pertanyaan swakelola sebagai alat pengukuran variabel. Dalam penelitian ini, meskipun efisien, dapat menimbulkan potensi bias atau interpretasi yang beragam dan dikarenakan kuesioner diisi dengan kejujuran karyawan masing-masing. Sebagai alternatif, mempertimbangkan penggunaan instrumen pengukuran yang lebih terstruktur dan telah teruji dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian, serta di berikan kepada pihak yang menilai kinerja karyawan tersebut. Dengan memahami dan mengakui keterbatasan-keterbatasan ini, penelitian dapat lebih kontekstual dan menghasilkan temuan yang lebih akurat.

5.4 Saran untuk penelitian selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Mengingat penelitian ini hanya berfokus pada Restoran Ramen Head, disarankan untuk mengambil pendekatan yang lebih luas dengan memasukkan sampel dari beberapa restoran ramen lainnya atau dari berbagai jenis restoran untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam industri *Food and Beverage*.
2. Penelitian *cross-section* menyediakan pandangan pada suatu titik waktu tertentu. Namun, ada saran untuk menggabungkan pendekatan *cross-section* dengan studi *longitudinal* yang melibatkan pengumpulan data dari waktu ke waktu. Ini akan membantu dalam melihat bagaimana variabel-variabel berubah seiring waktu dan mengidentifikasi tren jangka panjang yang mungkin mempengaruhi kinerja

karyawan.

3. Meskipun menggunakan pertanyaan swakelola memiliki keuntungan cepat dalam mengumpulkan data, tetapi mempertimbangkan kompleksitas dan berbagai dimensi dari konsep seperti *transformational leadership* dan kinerja karyawan, disarankan untuk memperkaya metodologi dengan mencakup instrumen pengukuran yang lebih terstruktur, seperti skala valid dan teruji yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya dan memberikan kuesioner kepada pihak yang dapat menganalisis serta menilai kinerja karyawan, untuk memastikan ketelitian dan akurasi dalam mengukur variabel-variabel dalam penelitian.



DAFTAR PUSTAKA



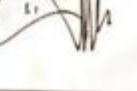
- Abdurahman, F. I., & Septiana, I. (2018). PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE (Studi kasus Pada PT. Glostar Indonesia 1 Cikembar). *CAKRAWALA-Repository IMWI* /, 1(1), 30–41.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 341–354.
- Budiratmoko, M. E., & Tajib, E. (2022). Pengaruh Transformational Leadership & Compensation Terhadap Employee Performance Dimediasi Oleh Job Satisfaction. In *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti* (Vol. 7, Issue 2, pp. 290–307). <https://doi.org/10.25105/pdk.v7i2.13317>
- Elisa Wijani Setiawan, Lucy Puspita Hadi, M. R. (2019). Pengaruh Transformational Leadership dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan di MOI GARDEN SURABAYA. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, Lmx*, 33–44.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Firmansyah, R., & Kurniawan, D. T. (2018). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintahan. In *Jurnal Istiqra : Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 7, Issue 1, pp. 65–77). http://digilib.poltekkesdepkes-sby.ac.id/public/POLTEKKESBY-Proceeding-4112-Prosiding_Seminar_Nasional_Keperawatan_2018.pdf#page=111
- Handayani, N. P. (2017). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement: Telaah Pada Organisasi Non Profit Area Pulau Jawa, Sumatera, Sulawesi dan Bali. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 39–54. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.596>
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi, W. (2021). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational

- Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 304–323. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311>
- Herminingsih, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Budaya Organisasi. *Manajemen Sumber Daya*, 5(1), 22–37.
- Hongdao, Q., Bibi, S., Khan, A., Ardito, L., & Nurunnabi, M. (2019). Does what goes around really comes around? The mediating effect of CSR on the relationship between transformational leadership and employee's job performance in law firms. *Sustainability (Switzerland)*, 11(12), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su10023366>
- Huynh, T. T. S. (2021). A Study On The Effect Of Transformational Leadership On Work Motivation A Case Of Employees At Small And Medium Enterprises In Vietnam. *Management Science Letters*, 11, 41–48. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.032>
- Larasati, G., & Susilowati, I. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i1.772>
- Maryani, S., & Fintariasari, M. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Intrinsic Motivation Pada Karyawan Bank Bri Cabang Curup. *Jurnal Manajemen Modal ...*, 122–128. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/viewFile/65/49%0Ahttp://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/viewFile/65/55>
- Mushtaq, K., Hussain, M., & Parveen, K. (2022). Impact Of Transformational Leadership Intervention Of Head Nurses Among Front-Line Soldiers (Staff Nurses) Working In Government Hospital. *J Pak Med Assoc*, 72(10), 1998–2002.
- Novitasari, D., Asbari, M., Sutardi, D., Gazali, G., & Silitonga, N. (2020). Pengaruh Kesiapan untuk Berubah dan Efektivitas Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 22–37. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1152>
- Puspitaria, I., & Hendarsjah, H. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Pada Kinerja Pegawai dengan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 630–642. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.630>
- Sisdiyanto, M. S. (2021). Pengaruh Transformational Leadership, Reward Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pendidikan

- Islam Kementerian Agama Ri. *Jurnal Karya Abdi*, 5(1), 18–28.
- Siti Mujanah1, S. N. A., & 2, C. (2011). *Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. 155–164.
- Sugiyono. (2018.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. (2018.). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Univeristas Diponegoro



REVISI SKRIPSI

NO.	NO.MHS	NAMA MAHASISWA	TGL. PDDR	DOSEN PENGUJI	ACC REVISI	
					TANGGAL	TANDA TANGAN
	190324795	Troy Jeremy	15/3-23	Tegar Satya Putra	24/10/23	
				daniel y.w	24/10/23	
					27/10-2023	

Hal yang perlu direvisi :

1) Bab IV yang sistematis, uji hipotesis jangan mendahului statistik deskriptif.

Hitung rerata dan jelaskan tabel statistik deskriptif.

2) Perbaiki kuisioner → semua kalimat sama ✓

3) Bab IV ditambah, banyak baca dan kembangkan

4) Jika memakai Ramen Head di bagian tempat, tidak perlu ditulis di atasnya. ✓

5) Tambahkan kelemahan bias kuisioner lainnya karyawan.

Jumlah kelemahan = jumlah saran penelitian lanjutan.

6) Kembangkan pembahasan, jangan hanya 1 kalimat.

TABEL REVISI

No	Revisi	Halaman
1.	Mengubah struktur Bab 4 Uji Hipotesis dan Statistik deskriptif	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 23-26
2.	Memperbaiki tabel isi kuesioner	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 37-38
3.	Mengembangkan dan memperbaiki tata bahasa dalam Bab 4	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 20-27
4.	Memperbaiki tempat dan waktu penelitian Bab 3.1	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 17
5.	Perbaiki Bab 5.3 dan Bab 5.4 menyesuaikan dan menambahkan bias kuesioner	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 30-31
6.	Mengembangkan tata Bahasa dalam keterbatasan penelitian Bab 5.3	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 30
7.	Mengembangkan tata Bahasa dalam Pembahasan dalam Bab 4.5	Telah ditambahkan pada halaman: Halaman 27



LAMPIRAN

Lembar Kuesioner

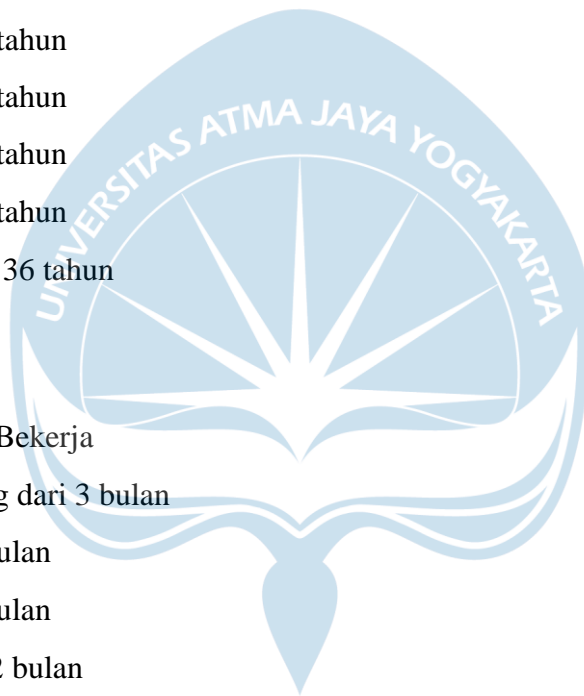
Identitas Responden

1. Nama

2. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan

3. Usia
 - 17-21 tahun
 - 22-26 tahun
 - 27-31 tahun
 - 32-36 tahun
 - Diatas 36 tahun
 - Other:

4. Lama Bekerja
 - Kurang dari 3 bulan
 - 3 - 6 bulan
 - 7 - 9 bulan
 - 10 - 12 bulan
 - Lebih dari 1 tahun
 - Other:



Transformational Leadership (TL)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Manajer saya memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam tim	STS	TS	N	S	SS
2	Manajer saya peduli terhadap kebutuhan karyawan	STS	TS	N	S	SS
3	Manajer saya memotivasi karyawan untuk bekerja sama dalam tim	STS	TS	N	S	SS
4	Manajer saya memimpin yang lain sebagai contoh teladan	STS	TS	N	S	SS
5	Manajer saya menantang yang lain untuk menetapkan tujuan yang tinggi	STS	TS	N	S	SS
6	Manajer saya selalu mendorong yang lain dengan rencana masa depannya	STS	TS	N	S	SS
7	Manajer saya menantang yang lain untuk berpikir secara inovatif	STS	TS	N	S	SS
8	Manajer saya mencari umpan balik untuk meningkatkan interaksi dengan yang lain	STS	TS	N	S	SS
9	Manajer saya menganalisis data relevan sebelum membuat keputusan	STS	TS	N	S	SS
10	Manajer saya memahami bagaimana tindakannya akan berdampak pada yang lain	STS	TS	N	S	SS

Kinerja Karyawan (KK)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja keras untuk memenuhi tugas-tugas saya					
2	Saya selalu memenuhi harapan manajer saya					
3	Saya melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi saya					
4	Saya selalu berusaha memenuhi persyaratan pekerjaan saya					
5	Saya mengikuti standar yang ditetapkan untuk kinerja kerja saya					
6	Saya berkinerja baik dalam kegiatan tim					
7	Saya menyukai tugas-tugas yang menantang					

Keterangan Profil Responden

Profil	Item responden	Jumlah responden	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	20	64.5%
	Wanita	11	35.5%
Usia	17-21 tahun	8	25.8%
	22-26 tahun	18	58.1%
	27-31 tahun	3	9.7%
	32-36 tahun	1	3.2%
	Diatas 36 tahun	1	3.2%
Lama bekerja	3-6 bulan	15	48.4%
	7-9 bulan	7	22.6%
	10-12 bulan	3	9.7%
	Lebih dari 1 tahun	6	19.3%

Jawaban Responden

TL1	TL2	TL3	TL4	TL5	TL6	TL7	TL8	TL9	TL10	Total TL
5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	47
5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	41
4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	33
4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	33
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	44
4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
4	4	4	1	3	3	5	4	4	4	36
5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	42
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	41
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	33
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	Total TL
4	4	5	4	4	4	2	27
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	4	4	3	4	4	27
4	3	4	4	4	4	5	28
4	3	5	4	4	4	3	27
5	4	5	4	4	5	5	32
5	3	3	5	5	5	5	31
5	5	5	5	4	5	3	32
5	5	5	5	5	5	4	34
4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	4	4	5	4	5	30
5	4	5	5	5	5	4	33
5	3	5	4	4	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	3	26
5	5	5	5	5	5	5	35
3	2	4	4	4	4	4	25
5	3	5	5	5	5	3	31
4	3	3	4	4	4	3	25
4	3	4	3	4	4	4	26
5	4	5	5	5	4	5	33
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	5	5	4	5	4	32
4	3	4	4	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	28

3	3	3	4	4	3	3	23
4	4	5	5	5	5	5	33
4	3	4	3	3	4	2	23
4	4	5	4	4	4	4	29

Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
X1	Pearson Correlation	1	.829**	.407*	.332	.293	.263	.225	.236	.225	.171	.567**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.068	.110	.152	.223	.201	.223	.358	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	.829**	1	.390*	.365*	.371*	.364*	.154	.263	.334	.232	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.044	.040	.044	.407	.153	.066	.209	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	.407*	.390*	1	.637**	.680**	.533**	.410*	.667**	.566**	.572**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.023	.030		.000	.000	.002	.022	.000	.001	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	.332	.365*	.637**	1	.696**	.724**	.268	.492**	.613**	.523**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.068	.044	.000		.000	.000	.145	.005	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	.293	.371*	.680**	.696**	1	.607**	.317	.550**	.605**	.515**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.110	.040	.000	.000		.000	.083	.001	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	.263	.364*	.533**	.724**	.607**	1	.473**	.332	.436*	.305	.736**
	Sig. (2-tailed)	.152	.044	.002	.000	.000		.007	.068	.014	.095	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	.225	.154	.410*	.268	.317	.473**	1	.220	.377*	.366*	.542**
	Sig. (2-tailed)	.223	.407	.022	.145	.083	.007		.235	.036	.043	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	.236	.263	.667**	.492**	.550**	.332	.220	1	.572**	.635**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.201	.153	.000	.005	.001	.068	.235		.001	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	.225	.334	.566**	.613**	.605**	.436*	.377*	.572**	1	.756**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.223	.066	.001	.000	.000	.014	.036	.001		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	.171	.232	.572**	.523**	.515**	.305	.366*	.635**	.756**	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.358	.209	.001	.003	.003	.095	.043	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.567**	.617**	.810**	.815**	.804**	.736**	.542**	.683**	.772**	.702**	1

Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.574**	.554**	.587**	.492**	.706**	.340	.800**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.005	.000	.061	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y02	Pearson Correlation	.574**	1	.547**	.525**	.371*	.517**	.313	.750**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.002	.040	.003	.086	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y03	Pearson Correlation	.554**	.547**	1	.426*	.339	.521**	.110	.655**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.017	.062	.003	.554	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y04	Pearson Correlation	.587**	.525**	.426*	1	.698**	.731**	.342	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.017		.000	.000	.060	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y05	Pearson Correlation	.492**	.371*	.339	.698**	1	.512**	.520**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.005	.040	.062	.000		.003	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y06	Pearson Correlation	.706**	.517**	.521**	.731**	.512**	1	.314	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.000	.003		.085	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Y07	Pearson Correlation	.340	.313	.110	.342	.520**	.314	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.061	.086	.554	.060	.003	.085		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	.800**	.750**	.655**	.800**	.749**	.795**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.409	.388	2.674

a. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership

b. Dependent Variable: Job Performance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.319	1	143.319	20.041	.000 ^b
	Residual	207.391	29	7.151		
	Total	350.710	30			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Transformasional Leadership

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.704	3.251		4.523	.000
	Transformasional Leadership	.355	.079	.639	4.477	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.01	32.47	29.10	2.186	31
Residual	-4.400	5.507	.000	2.629	31
Std. Predicted Value	-1.872	1.541	.000	1.000	31
Std. Residual	-1.645	2.059	.000	.983	31

a. Dependent Variable: Job Performance

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics TL

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.881	10

Reliability Statistics KK

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	7

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Transformational	31	29	50	40.52	6.153
Kinerja	31	23	35	29.10	3.419
Valid N (listwise)	31				

Descriptive Statistics TL

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
VAR00001	31	1	5	133	4.29	.864
VAR00002	31	1	5	124	4.00	.931
VAR00003	31	3	5	135	4.35	.551
VAR00004	31	1	5	123	3.97	1.080
VAR00005	31	2	5	116	3.74	.965
VAR00006	31	2	5	125	4.03	.983
VAR00007	31	1	5	126	4.06	.929
VAR00008	31	2	5	124	4.00	.816
VAR00009	31	2	5	124	4.00	.856
VAR00010	31	3	5	126	4.06	.772
Valid N (listwise)	31					

Descriptive Statistics KK

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error Std. Error	Std. Deviation Statistic
VAR00001	31	3	5	135	4.35	.109	.608
VAR00002	31	2	5	113	3.65	.136	.755
VAR00003	31	3	5	136	4.39	.120	.667
VAR00004	31	3	5	132	4.26	.103	.575
VAR00005	31	3	5	132	4.26	.103	.575
VAR00006	31	3	5	133	4.29	.095	.529
VAR00007	31	2	5	121	3.90	.176	.978

