

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN DAN PERFORMA INDIVIDU

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Magister Manajemen



Oleh :

Johan Triyadi

NIM : 20402100019

Dosen Pembimbing

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIDN: 0626027201

**PROGAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN DAN
PERFORMA INDIVIDU

Disusun Oleh:
Johan Triyadi
NIM. 20402100019

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan Sidang Seminar Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, September 2023
Pembimbing,


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIDN: 0626027201

2023

ii

ii

TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN DAN
PERFORMA INDIVIDU

Disusun Oleh:
Johan Triyadi
NIM. 20402100019

Telah dipertahankan didepan penguji
Semarang, 02 September 2023
Susunan Dewan Penguji:

Pembimbing,

Penguji 1,


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM
NIDN: 0626027201


Prof. Olivia Fachrunnisa SE, M.Si, Ph.D
NIDN: 0618067501

Penguji 2,


Dr. Lutfi Nurchohis, ST, SE, MM
NIDN: 0623036901

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal September 2023

Ketua Program,
Magister Manajemen UNISSULA Semarang


Prof. Dr. Ibnu Khair, S.E., M.Si
NIK. 21049128

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Nama : Johan Triyadi

NIM : 20402100019

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN DAN PERFORMA INDIVIDU merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, September 2023

Pembimbing

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

NIDN: 0626027201

Yang menyatakan,

Johan Triyadi

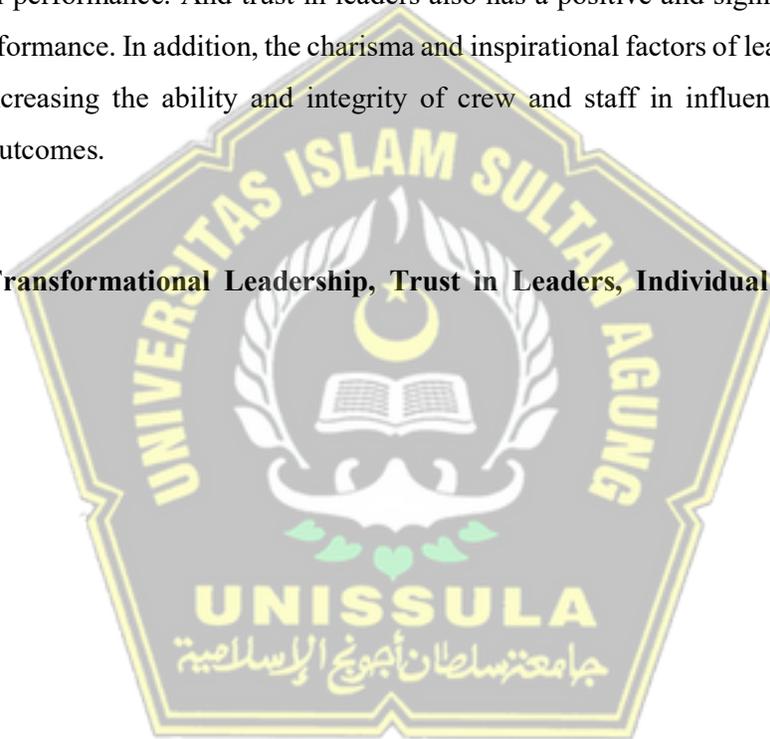
NIM : 20402100019



ABSTRACT

This study aims to provide empirical analysis regarding transformational leadership, trust in leaders and individual performance, this can be a source of reference for the development of soft skills in the leadership theme, especially restaurant managers. The current literature is scarce on the role of leadership in enhancing leader trust and individual performance in the restaurant industry. The sample in this study was 233 crew and restaurant staff used to assess their leaders, namely restaurant managers and analyzed using SEM PLS 3. The results showed a positive and significant influence between transformational leadership and trust in leaders, and individual performance. And trust in leaders also has a positive and significant effect on individual performance. In addition, the charisma and inspirational factors of leaders contribute strongly to increasing the ability and integrity of crew and staff in influencing individual benefits and outcomes.

Keywords: Transformational Leadership, Trust in Leaders, Individual Performance, Restaurant



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memberikan analisa empirik mengenai kepemimpinan transformasional, kepercayaan terhadap pemimpin dan Performa individu, hal ini bisa Menjadi sumber referensi untuk pengembangan soft skill di tema kepemimpinan khususnya Manajer Restoran. Literatur saat ini langka tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kepercayaan terhadap pemimpin dan kinerja individu di industri restoran . sampel pada penelitian ini 233 crew dan staff restoran digunakan untuk menilai pemimpin mereka yaitu manajer restoran dan dianalisa menggunakan SEM PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan terhadap pemimpin, dan performa individu. Dan kepercayaan terhadap pemimpin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa individu Selain itu faktor kharisma dan inspirasional pemimpin berkontribusi kuat untuk meningkatkan ability dan integritas crew dan staff dalam mempengaruhi benefit dan outcomes individu.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional , Kepercayaan Terhadap Pemimpin , Performa Individu, Restoran



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPERCAYAAN KEPADA PIMPINAN DAN PERFORMA INDIVIDU ”. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari Do’a Kedua Orang Tua serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing dan keluarga. Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. H. Ardian Adhiatma, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
2. Prof. Olivia Fachrunnisa SE, M.SI , Ph.D dan Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku penguji sidang thesis yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya .
3. Ibu Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama semester 1-4.
6. Seluruh staf Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.
7. Doa Orang tuaku & istriku Shela yang support sehingga penelitian ini berkah dan cepat selesai.

Semoga amal ibadah mereka mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 02 September 2023
Johan Triyadi, Spd, MM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kepemimpinan Transformasional	8
2.2 Kepercayaan Terhadap Pemimpin	10
2.3 Performa Individu	13
2.4 Pengembangan Hipotesis	18
2.5 Hipotesis	20
2.6 Model Empirik Penelitian	20
BAB 3 METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Sumber dan Jenis Data	23
3.4 Metode dan Pengumpulan Data	23

3.5 Definisi Operasional Variabel	24
3.6 Teknik Analisis Data	28
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Hasil Penelitian.....	31
4.1.1 Gambaran umum responden.....	31
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	33
4.1.3 Penilaian Model Pengukuran.....	35
4.1.3.1 Outer Loadings.....	35
4.1.3.2 Cronbach's alpha, reliabilitas komposit , HTMT.	37
4.1.3.3 Diskriminant Validity , HTMT dan Cross Loading.....	38
4.1.3.4 Model Fitt.....	40
4.1.4 Model Struktural.....	41
4.1.4.1 Pengujian Multikolinieritas	41
4.1.4.1 Pengujian Multikolinieritas.....	43
4.2 Pembahasan	46
BAB V PENUTUP	49
5.1 Kesimpulan	49
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	50
5.3 Implikasi Managerial.....	51
5.4 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian terdahulu	17
Tabel 2 Sampel	23
Tabel 3 Alamat restoran	24
Tabel 4 Variabel dan indikator.....	25
Table 5 Usia Responden.....	31
Table 6 Masa Kerja Responden.....	32
Tabel 7 Latar belakang pendidikan responden.....	33
Table 8 Statistik Deskriptif.....	34
Table 9 Outer Loadings.....	35
Table 10 Construct Reliability dan Validity.....	37
Table 11 Discriminan Validity.....	38
Table 12 HTMT.....	39
Table 13 Cross Loadings.....	40
Table 14 ModelFit.....	41
Table 15 Colinierity Statistik.....	42
Table 16 Confidence Interval.....	43
Table 17 f Square.....	44
Tabel 18 pengujian hipotesis.....	44
Tabel 19 Construct Crossvalidated Redundancy.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Data Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman	2
Gambar 2 Model Empirik Penelitian.....	21
Gambar 3 Grafik Usia Responden	32
Gambar 4 Grafik Masa Kerja.....	33
Gambar 5 Latar belakang pendidikan responden.....	33
Gambar 6 Kerangka Kerja.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 form kuesioner.....	55
Lampiran 2 tabel perhitungan SEM PLS.....	57





BAB 1

PENDAHULUAN

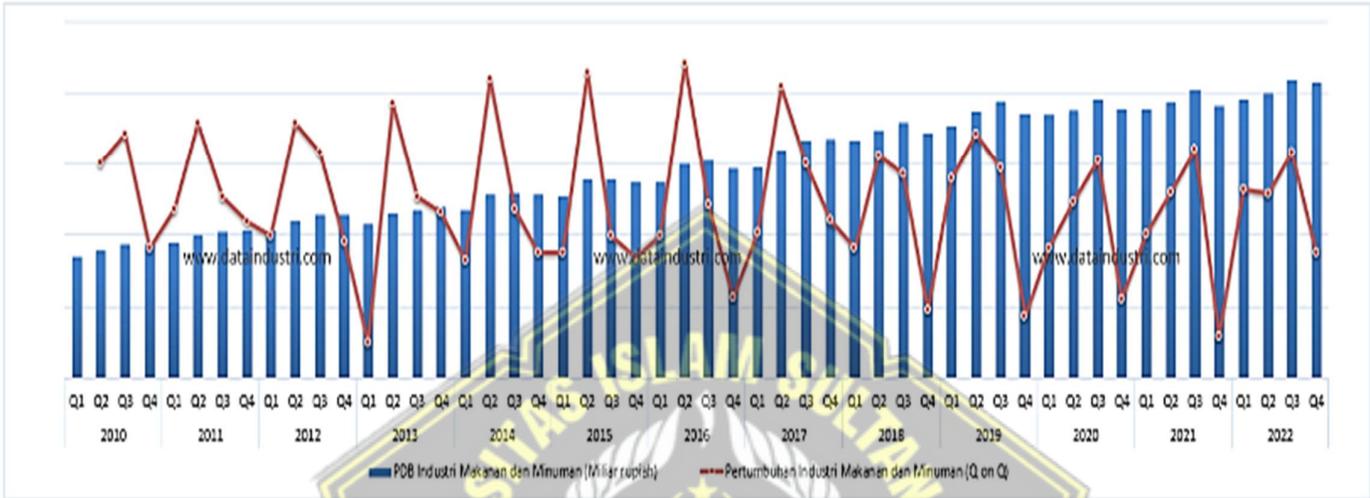
1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era digital saat ini, perkembangan teknologi semakin berkembang pesat dan cepat. Agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi, impresi suatu perusahaan nampak diperoleh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh sebagai salah satu faktor dari capability organisasi tersebut. SDM merupakan elemen substansial dalam suatu organisasi. Melalui SDM sebagai penggerak suatu organisasi ke arah yang linier dengan visi misi perusahaan baik dari segi strategi maupun dari segi fungsional. Organisasi melakukan banyak upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka yang ada dan meningkatkan kinerja karyawan untuk memastikan produktivitas dan konduktivitas di tempat kerja mereka. Namun, organisasi juga harus mempersiapkan kebutuhan mereka yang akan datang untuk menghadapi tantangan yang akan datang (Argote, 1999). Karyawan dianggap sebagai aset bisnis berwujud yang mendorong aktivitas dan operasi sehari-hari organisasi Kelangsungan dan efektivitas organisasi bergantung pada seberapa kuat dan produktif para pekerja (Sparrow & Cooper, 2014).

Tren Data Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman, Q2 2010 - Q4 2022 (Per Kuartal)

Deskripsi	2010				2011				2012				2013				2014				2015				2016				2017				2018	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
PDB Industri Makanan dan Minuman (Miliar rupiah)	Untuk mendapatkan data & grafik ini, silahkan melakukan pemesanan via www.dataindustri.com atau whatsapp ke 0811 974 397																																	
Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman (Q on Q)																																		

Sumber: DataIndustri Research, diolah dari Badan Pusat Statistik (BPS) dan Bank Indonesia (BI)
 Q=Kuartal (per 3 bulan), Q1 = Jan - Mar; Q2 = Apr - Jun; Q3 = Jul - Sep; Q4 = Okt - Des
 PDB (Produk Domestik Bruto) Atas Dasar Harga Konstan 2010



Data Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman, Q2 2010 – Q4 2022

Gambar 1 Data Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman

Sumber : <https://www.dataindustri.com/produk/data-pertumbuhan-industri-makanan-dan-minuman/>

Seperti pada gambar 1.1 diatas 2022, kinerja industri makanan dan minuman per kuartal di setiap tahun mengalami kontraksi atau penurunan sebesar minus 1,03 %. Lalu untuk pertumbuhan tahunan sektor industri makanan dan minuman sampai kuartal 4 2022 tumbuh membaik. Kinerja pertumbuhan yang berubah positif ini melanjutkan kinerja tahun sebelumnya yang juga selalu positif. Eskalasi terhadap sektor industri restoran dan rumah makan seperti pada fenomena diatas tidak lepas karena seiring perubahan sosial dalam pemulihannya masa pandemi COVID-19 menuju ke new normal. Pada era new normal mengubah prosedur dan perilaku akan awas bahaya covid 19 sehingga memicu munculnya inovasi teknologi yang membantu para pengusaha untuk memberikan pelayanan baik kepada customer namun tetap memperhatikan nilai efisiensi dan efektivitas , atau bahkan memperkuat nilai operasional excelent dari perusahaan.. hal ini senada dengan

ungkapkan "Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian, Putu Juli Ardika, mengatakan bahwa di tahun 2022 ini terdapat kenaikan sebesar 3,68% pada segi pertumbuhan sektor industri restoran dan rumah makan, meningkat 0,73% dari tahun sebelumnya di tahun 2021 lalu yang hanya sebesar 2,95%.

"Mie Gacoan" adalah sebuah merk dagang dari jaringan restaurant mie pedas no 1 di Indonesia, Dengan visi perusahaan untuk Menjadi brand F&B retail terbaik dan terbesar dengan standard pelayanan, produk, dan kebersihan bertaraf internasional, menjadi dasar PT. Pesta Pora Abadi memperhatikan Sumber Daya Manusia. Sebagai faktor yang cukup elementer dinamika manusia dalam berorganisasi jelas membutuhkan sistem khusus dari manajemen untuk menilik baik itu perilaku di tempat kerja, kebiasaan individu maupun hubungan antar personal dan tim, agar seimbang dengan tujuan semua sumber daya manusia yang ada bisa memaksimalkan potensi diri dan memberikan output positif yang diharapkan bekerja menuju tingkat kinerja yang tinggi. Beberapa faktor bisa menjadi penghambat rendahnya kerja sama dan kinerja tim yang elemen kritisnya adalah faktor kepercayaan anggota terhadap anggota yang lain serta kepercayaan pada tim itu sendiri (Shen & Chen, 2007).

Di tahun 2023 existing jumlah restoran mie gacoan seluruh Indonesia adalah 85 resto dan semakin bertambah sesuai dengan road mapping bisnis yang Di dalam manajemen PT Pesta Pora Abadi sehingga tidak terhidarkan terdapat rencana grand opening restoran setiap tahun dengan rata rata 2- 3 resto dalam 1 bulan, hal ini menjadi tantangan di departemen human resources guna mempersiapkan tenaga kerja sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi perkembangan dan pertumbuhan bisnis dari perusahaan , khususnya untuk para manager restoran yang menjadi kritikal point guna mengatur awal persiapan , proses operasional sampai dengan restoran siap menerima pelanggan baru. Salah satu strategi perusahaan untuk mempersiapkan para manager adalah dengan grooming up dari bawah maupun rotasi manager yang sudah berpengalaman bekerja di restoran wilayah lain , artinya

setiap kali terdapat grand opening restoran baru setidaknya ada 1 orang yang sudah pernah mengelola restoran dulu, hal ini guna efektifitas waktu untuk proses transfer pengetahuan kepada crew dan staff yang baru direkrut sehingga operasional restoran dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan. Hal yang perlu ditekankan juga dilakukan terhadap dinamika interpersonal dengan kelompok dalam lingkungan kerja, kepercayaan dilihat sebagai salah satu elemen kritis. Ketika nilai kepercayaan tidak nampak, karyawan yang akan sukar mengambil resiko, inisiatif dan hasilnya cenderung rendah dari manfaat kolaborasi dari kerja sama. Tantangan inilah yang harus dihadapi oleh para manager sehingga didalam mengelola operasional restoran tidak terjadi kendala yang menyebabkan force majeure didalam restoran, sebab pengelolaan manajemen restoran sangat mempengaruhi proses pelayanan khususnya didalam perusahaan food and beverage.

Manajer restoran adalah sebuah posisi kritikal yang tinggi pada sebuah operasional restoran dimana manajer akan bertugas untuk mengkoordinir seluruh kegiatan bawahannya agar sesuai dengan tujuan. Kesinambungan restoran sangat terkait dari peran karyawannya dimana mereka diatur dan diarahkan oleh pemimpin yang lazim disebut Manajer Restoran. Peran Restaurant Manager meliputi area back of house (BOH) dan front of house (FOH). Tak heran jika jobdesk dan tanggung jawab yang diembannya banyak. Karakter figur dari seorang manajerpun harus energik, adaptif, inovatif, dan kompeten.

Manajer restoran diwajibkan mempunyai kemampuan transformasional leadership. Menurut Du et al (2013) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengartikulasikan visi masa depan bersama, merangsang pengikut secara intelektual, dan mengakui perbedaan antar karyawan. menurut Rao (2014) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai proses mengembangkan orang dan organisasi dengan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dan memperkuat nilai dan etika di antara orang-orang.

Sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan dalam perusahaan. Setiap perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam setiap perusahaan dapat

memberikan keunggulan dalam bersaing, mereka membuat strategi dan inovasi agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang penting bagi perusahaan. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting karena sebagai subjek pelaksana dari strategi perusahaan. Dengan ini mereka mempunyai potensi seperti suatu keahlian, pikiran dan lain-lain sebagainya disuatu perusahaan bisa dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya agar dapat mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu perusahaan baik sebagai anggota ataupun pimpinan merupakan faktor yang terpenting karena berkaitan antara yang lain pada setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan dan melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pentingnya kepercayaan telah ditetapkan dalam literatur. Dalam organisasi, kepercayaan sangat penting karena mempengaruhi keberhasilan kerjasama dan efisiensi dalam organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka pertanyaan penelitiannya bagaimana Kepemimpinan Transformational dan Kepercayaan Terhadap Pemimpinnya agar dapat meningkatkan Performa Individu di Restoran Mie Gacoan di Wilayah Kota Semarang. Adapun rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kepercayaan kepada Pimpinan di restoran Mie Gacoan ?
- b. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Performa Individu pada restoran Mie Gacoan?
- c. Bagaimanakah pengaruh Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu pada restoran Mie Gacoan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan di restoran Mie Gacoan.
- Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Performa Individu pada restoran Mie Gacoan.
- Untuk mengetahui pengaruh Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu pada restoran Mie Gacoan

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan Penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan sumber pengetahuan baru dari segi sumber daya manusia khususnya peran transformasional leadership terhadap Kepercayaan kepada Pimpinan dan Performa Individu, dan bisa menjadi informasi untuk peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- **Bagi Human Resources Busines Partner**

Hasil penelitian ini memberikan analisa empirik mengenai Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan terhadap Pemimpin dan Performa individu, hal ini bisa Menjadi sumber referensi untuk pengembangan soft skill di tema kepemimpinan khususnya Manajer Restoran.

- **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktis penerapan teori yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepercayaan kepada pemimpin dan performa individu, dan memberikan gambaran untuk rencana penelitian selanjutnya

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika disusun agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis, berikut sistematika penulisan dalam penulisan ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini di uraikan tentang landasan teori, bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum data sampel, diskripsi data, analisis data, dan penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi gambaran umum hasil kesimpulan dan saran.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menerangkan variabel - variabel penelitian yang akan digunakan yaitu *Kepemimpinan Transformasional*, *Kepercayaan kepada Pemimpin*, dan *Performa Individu* di Restoran Mie Gacoan Wilayah Semarang. Masing-masing variabel akan diulas tentang pengertian definisi, pengertian indikator, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis. Kemudian interkoneksi hipotesis yang diajukan dalam penelitian sehingga membentuk model empirik penelitian.

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Meskipun ada banyak teori tentang kepemimpinan, kepemimpinan transformasional telah menjadi teori kepemimpinan yang paling banyak didukung selama dua dekade terakhir (Hassouna et al., 2015). Menurut (Bass 1985), kepemimpinan transformasional adalah situasi di mana para pengikut pemimpin transformasional merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan semula. Seorang pemimpin mengubah dan memotivasi pengikut dengan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya tindakan, mendorong mereka untuk memprioritaskan organisasi atau tim di atas kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi..

Kepemimpinan transformasional telah melalui sejumlah literasi dalam hal definisinya. Pemimpinan transformasional dapat bermakna sebagai “kepemimpinan yang mengubah individu dan organisasi melalui daya tarik nilai dan tujuan jangka panjang” (Muijs, 2011, p.49). Menurut Du et al (2013) pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengartikulasikan visi masa depan bersama, merangsang pengikut secara intelektual, dan mengakui perbedaan antar karyawan. Rao (2014) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai proses mengembangkan orang dan organisasi dengan mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dan memperkuat nilai dan etika di antara orang-orang.

Kepemimpinan transformasional dapat mengambil beberapa bentuk. Dua jenis kepemimpinan transformasional telah diidentifikasi oleh Burns (1978) yang meliputi reformer dan revolutionist. Pembaharu berusaha untuk memodifikasi bagian-bagian secara harmonis sesuai dengan tren yang ada dan prinsip serta gerakan yang berlaku. Kaum revolusioner berusaha mengarahkan atau membalikkan gerakan dan mutasi prinsip-prinsip dan mencoba menerapkannya pada keseluruhan, bukan pada bagian-bagiannya. Kepemimpinan transformasional juga dapat ditafsirkan sebagai "gaya kepemimpinan motivasional yang mencakup penyajian visi organisasi yang jelas dan menginspirasi karyawan untuk bekerja menuju visi ini melalui membangun koneksi dengan karyawan, memahami kebutuhan karyawan, dan membantu karyawan mencapai potensi mereka, berkontribusi pada hasil yang baik untuk organisasi" (Fitzgerald dan Schutte, 2010). Efektivitas seorang pemimpin transformasional dipengaruhi terutama oleh tiga faktor: posisi organisasi pada kontinum penerimaan organisasi, tingkat kesesuaian antara proses transformasional yang dibutuhkan oleh posisi organisasi dan proses transformasional aktual yang dilakukan, dan proses transformasional. Kemampuan pemimpin untuk melakukan proses transformasi yang tepat (Beugre', 2006). Menurut Bass and Avolio (2004) menegemukakan, bahwa kepemimpinan Transformasional terdapat empat dimensi pengaruh idealized (Charismatic) yang menekankan kepercayaan, nilai-nilai dan etika. Pemimpin di sini juga menanamkan kebanggaan, keyakinan, rasa hormat dan melihat apa yang benar-benar penting dan mentransmisikan rasa misi. Motivasi inspirasional terdiri dari pemimpin yang memberikan makna dan tantangan pada pekerjaan pengikut dan menggunakan pesan inspirasional untuk membangkitkan emosi.

Dari pengertian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mencerminkan seorang pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi bawahannya serta memperhatikan pengembangan diri setiap karyawan. Atau dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional membangun kepercayaan dengan menunjukkan

komitmen di atas kepentingan pribadi bawahan, beberapa pemimpin kharismatik tidak memberikan penghargaan kepada orang lain atas prestasi seseorang.

Selain itu, seorang leader menegunkan simbol dan daya pikat emosional untuk memfokuskan upaya pengikut sehingga mendorong mereka agar mendekati lebih disbanding yang mereka inginkan atas dasar kepentingan diri yang timbul dari individu. Stimulasi intelektual mendorong cara berpikir baru dengan menantang asumsi, keyakinan, dan tradisi lama serta menekankan pentingnya keterampilan pemecahan masalah dan penggunaan penalaran. Pengikut juga didorong untuk menantang status quo, mempertanyakan asumsi lama, merumuskan kembali masalah, memuaskan keingintahuan intelektual mereka, dan menggunakan imajinasi mereka. Akibatnya, kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya terbaik untuk organisasi yang ingin memperkenalkan semacam perubahan pada organisasi karena gaya transformasional menciptakan perubahan dalam kehidupan orang dan organisasi dengan mengubah dan mendesain ulang persepsi, nilai, harapan, dan aspirasi yang dianut oleh karyawan (Bacha, 2014). Selain itu, hal itu dapat menyebabkan perubahan jangka panjang dan reformasi organisasi yang lebih nyata dengan meningkatkan persepsi karyawan tentang pentingnya mengejar tujuan organisasi, melampaui kepentingan pribadi karyawan dan mendorong mereka untuk memangku ke arah tingkat yang lebih tinggi, semuanya dalam mengejar apa yang baik untuk organisasi (Muijs, 2011; Guay, 2013).

2.2 Kepercayaan Kepada Pemimpin

Sebagian besar peneliti telah mengamati faktor kepercayaan sebagai suatu keadaan, keyakinan, atau harapan positif. Misalnya, dalam ilmu manajemen, Mayer et al. (1995, hal. 712) mendefinisikan kepercayaan sebagai kesediaan suatu pihak untuk menjadi rentan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan mengambil tindakan tertentu yang signifikan bagi wali amanat, terlepas dari kemampuan [wali amanat] untuk memantau atau

mengendalikan pihak lain. Kepercayaan adalah konsep multidisiplin dan bertingkat. Karena hasil perilaku dari kepercayaan tercermin dalam kinerja pekerjaan, definisi kepercayaan Mayer et al. pelajaran ini. Definisi ini mengakui hubungan antara kepercayaan dan risiko, karena risiko melekat pada kerentanan (Mayer dan Gavin, 2005; Pesfamaa et al., 2007). Kepercayaan didasarkan pada pengalaman berisiko yang terlibat dalam hubungan, dan risiko dikendalikan dengan menilai apakah individu lain dalam hubungan tersebut dapat dipercaya (Mayer et al., 1995; Pesfamaa et al., 2007). Paliszkievicz (2010) menggambarkan kepercayaan sebagai kehakikian bahwa pihak lain, tidak akan bertindak dengan cara yang merugikan perusahaan yang mempercayainya, akan bertindak sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi perusahaan yang mempercayainya, akan bertindak dengan andal, dan akan berperilaku atau merespons dengan cara yang dapat diprediksi dan dapat diterima bersama. Kepercayaan telah dicirikan dalam hal hubungan atau keselarasan yang dapat bermanfaat dan kooperatif. Gambetta (1988) percaya bahwa kepercayaan seseorang menyiratkan bahwa kinerjanya konstruktif dan tidak merugikan siapa pun. Oleh karena itu, dapat terjalin hubungan kerjasama dengan orang tersebut yang bermanfaat bagi semua, sehingga setiap orang menikmati semangat untuk bergaul satu sama lain

Kepercayaan melibatkan kemampuan (kompetensi), integritas (keandalan) dan kebajikan (niat baik) (Dirks dan Ferrin 2002). Dengan demikian, dalam model Mayer et al. (1995), kemampuan, integritas, dan kebajikan merupakan prasyarat kepercayaan yang mengacu pada karakteristik wali amanat, yang dapat berupa orang atau organisasi. Di antara atribut yang paling menonjol, (Dietz dan Den Hartog 2006) memasukkan atribut wali keempat, prediktabilitas. Dalam studi ini, prediktabilitas menyangkut peran karyawan yang didefinisikan, yang dalam organisasi menyiratkan kinerja. Kepercayaan mendukung hubungan yang berfungsi, memainkan peran mendasar dalam kerja sama yang efektif (Kidron et al., 2016; Lewicki dan Brinsfield, 2012). Keakraban meningkatkan kepercayaan (Mollering, 2006), dan dengan munculnya kerja online dan bekerja dalam tim, sifat kerja yang menantang membutuhkan adaptasi (Tisu et al., 2021).

Ketika manajemen yang dimediasi teknologi mengubah praktik interaksi dan kebersamaan, berbagi informasi menjadi lebih menantang, yang memengaruhi kinerja organisasi. Nilai tambah kepercayaan menguntungkan seluruh organisasi melalui keunggulan kompetitif. Dengan demikian, kepercayaan merupakan sumber daya dan keterampilan yang penting bagi para pemimpin, memaksa manajemen untuk mempertahankan kepercayaan karyawan selama perubahan (Savolainen, 2014; Malkamaki et al., 2016).

Suasana saling percaya merupakan salah satu penentu efektivitas tim (Robbins, 2003: 368). Anggota tim yang efektif harus saling percaya, termasuk pemimpin mereka. Kepercayaan antara anggota kelompok memfasilitasi kerja sama, mengurangi kebutuhan untuk memantau perilaku satu sama lain, dan memperkuat keyakinan anggota bahwa mereka tidak dimanfaatkan oleh anggota kelompok lainnya. Misalnya: Seorang anggota tim mengambil risiko dengan mengungkapkan masalah/kelemahan mereka kepada anggota tim lainnya jika mereka percaya bahwa anggota lain tidak akan mengkhianati mereka. Beberapa hasil penelitian (Hebert, 2006: 22) menunjukkan bahwa kepercayaan dapat meningkatkan pertumbuhan, berbagi informasi dan pengembangan organisasi. Hubungan pertukaran sosial bergantung pada kepercayaan, perasaan kewajiban pribadi dan norma timbal balik (Blau, 1964). Bawahan pemimpin etis lebih cenderung beranggapan bahwa diri mereka singgah di dalam hubungan kisanan sosial dengan pemimpin mereka disebabkan kepercayaan yang mereka rasakan pada pemimpin mereka (Brown dan Trevino, 2006). Akibatnya, bawahan harus cenderung untuk melampaui panggilan tugas para pemimpin ini melalui dedikasi pekerjaan mereka (Kalshoven et al. , 2011) dan keterlibatan kerja.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan tentang pengaruh perampangan terhadap kepercayaan dalam organisasi, ditemukan bahwa karyawan yang mengalami peningkatan kepercayaan juga mengalami peningkatan keterikatan kerja (Buckley, 2011). Wong et al. (2010) melalui studi mereka menegaskan bahwa kepercayaan memiliki efek positif langsung pada keterikatan kerja. Mereka menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan mencakup pertukaran

bebas pengetahuan, ide, dan informasi dan bahwa kepercayaan ini akan mengarah pada iklim di mana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka. Meskipun peneliti telah menyarankan pentingnya kepercayaan (Chiochioet al., 2011; Wang dan Tarn, 2018) dan iklim organisasi (misEkval, 1996; Chen dan Huang, 2007), sedikit yang telah dilakukan dalam menyelidiki bagaimana peran kepercayaan horizontal dan vertikal, dan iklim organisasi memengaruhi pembelajaran tim.

Kepercayaan adalah fondasi yang memungkinkan orang untuk bekerja sama, dan itu adalah faktor yang memungkinkan interaksi sosial untuk menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Nemiroet al., 2008). Ketika anggota tim proyek saling percaya, dapat dengan bebas menyarankan ide, mengumpulkan informasi, dan berinteraksi dengan kolega dan atasan, yang sangat penting untuk pembelajaran tim.

Kepercayaan memungkinkan untuk berbagi bahkan aspek negatif dan kritik secara lebih terbuka (Barnett et al., 2010) dan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim yang menguntungkan untuk pertukaran informasi dan generasi ide dalam meningkatkan pembelajaran tim. Iklim organisasi berdampak pada proses tim, dan dapat dijelaskan dalam konteks organisasi sebagai mediator antara sumber daya dan hasil, seperti pembelajaran tim (Ekval, 1996; Porzseet al., 2012). Tan dan Lim (2009) mendefinisikan kepercayaan sebagai "kesediaan karyawan untuk rentan terhadap tindakan organisasi, yang perilaku dan tindakannya tidak dapat dia kendalikan". Tyler (2003) menunjukkan bahwa kepercayaan itu penting karena kami ingin memahami bagaimana kerja sama yang efektif tercipta dalam organisasi dan bagaimana kepercayaan memungkinkan kerja sama.. Berdasarkan Barker dan Camarata (1998) kepercayaan bersifat kognitif dan berdasarkan pengalaman/harapan masa lalu. Kepercayaan juga luas dan mencakup beragam pendekatan, yang paling sering berfokus pada fenomena psikologis (Clark dan Payne, 1997).

Selain itu, kepercayaan bukanlah masalah "salah satu atau" yang sederhana atau "bersyarat" dan "tanpa syarat" atau "kuat" dan "lemah" (Dietz dan Hatog, 2006). Kepercayaan

mempromosikan keterbukaan dan mendorong motivasi internal yang memfasilitasi kerjasama dalam organisasi. Kepercayaan juga mendorong transparansi yang memberikan sejumlah hasil seperti menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan yang bermanfaat bagi tim hubungan seperti organisasi berbasis proyek (Jahansoozi, 2006).

2.3 Performa Individu

Organisasi saat ini berusaha menyesuaikan diri dengan segala perubahan yang melingkupinya dengan meningkatkan kinerjanya melalui keunggulan kompetitif yang diciptakannya (Masa'deh et al., 2015). Para peneliti selalu memandang kinerja organisasi sebagai variabel dependen utama yang berkaitan dengan hampir setiap area dalam manajemen. Ini karena kinerja organisasi memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi organisasi, tindakan mereka, dan lingkungan dan membandingkannya dengan pesaing mereka (Richard et al, 2006; Obeidat, 2016). Kinerja organisasi adalah analisis kinerja perusahaan terhadap tujuan dan sasaran. "Organisasi yang berkinerja baik adalah organisasi yang berhasil mencapai tujuannya" (Otley, 1999, hal. 364). Sistem pengukuran kinerja organisasi yang terdefinisi dengan baik dapat menjadi sarana yang ampuh untuk memprioritaskan tujuan organisasi dan mencapainya. Sebagian besar literatur menunjukkan bahwa ketika datang ke kinerja organisasi, para peneliti merasa sulit untuk mendefinisikan, membuat konsep, dan mengukur konsep ini. Mengenai definisi kinerja organisasi setiap orang cenderung memiliki perbedaan konseptualisasi kinerja pada umumnya dan kinerja organisasi pada khususnya. Dari sudut pandang lebih dekat ke proses, performa mengacu pada transformasi input menjadi output untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan Dari sudut pandang perniagaan, kinerja adalah hubungan antara biaya yang efektif, output yang direalisasikan, dan hasil yang dicapai (Masa'deh et al., 2016). Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana suatu organisasi mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan pemangku kepentingannya untuk bertahan hidup (Griffin, 2003). Carton (2004)

mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah asosiasi sukarela aset produktif yang mengarah pada pencapaian tujuan bersama.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Definisi lain dari kinerja organisasi mengacu pada “kemampuan untuk memperoleh dan memproses sumber daya manusia, keuangan, dan fisik dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi” (Ramezan et al, 2013). Mengenai pengukuran kinerja organisasi, ada kesepakatan antara para sarjana bahwa memiliki sistem pengukuran kinerja sangat penting bagi organisasi karena memberikan informasi tentang kualitas proses yang dilakukan dalam suatu organisasi, membantu dalam mengembangkan rencana strategis, dan mengevaluasi pemenuhan kinerja organisasi. tujuan (Almajali et al., 2016).

Secara tradisional organisasi mengukur kinerja mereka menggunakan ukuran keuangan, namun ukuran ini telah dikritik karena mendorong pandangan jangka pendek, menghargai perilaku jangka pendek atau salah, menyebabkan frustrasi dan penolakan manajemen, kurang fokus strategis dan kemampuan untuk menyediakan data tentang kualitas, dan kurang tepat untuk memberikan informasi mengenai persyaratan customer dan kualitas kinerja pesaing (Yukl, 2008). Mengingat kerugian karena hanya berfokus pada ukuran keuangan, organisasi telah beralih untuk mengadopsi metode lain untuk mengukur kinerja. Kaplan dan Norton (1992) mengembangkan *balanced score card* (BSC) sebagai metode untuk mengukur kinerja.

Metode ini memberikan kerangka komprehensif bagi para manajer yang memungkinkan mereka memodifikasi strategi organisasi mereka menjadi seperangkat kriteria kinerja. Tsai dan Yen (2008) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dapat diukur dengan menggunakan kinerja sosial dan inovatif selain kinerja keuangan dan pasar. Mitchell (2002) memberikan empat dimensi untuk mengukur kinerja organisasi yang meliputi: relevansi perusahaan dengan kebutuhan

pemangku kepentingan, efektivitas perusahaan, efisiensi perusahaan, dan kelangsungan hidup keuangan perusahaan. Lee (2008) memberikan cara lain untuk mengukur kinerja organisasi melalui kepuasan pemangku kepentingan, komunikasi organisasi, kolaborasi tim, kinerja strategis, manajemen pengetahuan, dan pertumbuhan organisasi. Meskipun proses pengukuran kinerja organisasi sudah dianggap kompleks, dilaporkan kemungkinan akan menjadi lebih kompleks karena perubahan ekspektasi pemangku kepentingan terkait tanggung jawab ekonomi, sosial, dan lingkungan organisasi (Masa'deh, et al 2015).

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam stratejic planning suatu organisasi. (Mahsun, 2014:25). Berdasarkan penjelasan menurut Mahsun di atas dapat dijabarkan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu gambaran tentang peningkatan suatu pencapaian kegiatan organisasi dengan beberapa elemen seperti memperhatikan input, proses, output, outcomes, benefit dan impact. Tingkat pencapaian tersebut di lihat dari sasaran, visi dan misi dari organisasi tersebut. Berdasarkan definisi para ahli di jelaskan bahwa definisi kinerja organisasi merupakan prestasi atau tingkat keberhasilan kelompok. Kinerja tersebut dapat diketahui keberhasilannya jika tujuan, sasaran dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Keberhasilan kinerja organisasi dipengaruhi strategi perencanaan mulai dari tujuan, sasaran, visi dan misi dari sebuah organisasi pelayanan publik untuk memuaskan pengguna jasa

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang berbeda-beda, serta dapat dilihat dalam tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1 Peneleitian Terdahulu

Items	Penelitian Terdahulu		Penelitian Sekarang
Judul	Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Organisasi Tanggung Jawab: Pendekatan Pemodelan Persamaan Struktural Kinerja melalui Peran Mediasi Corporate Social	Membandingkan kepemimpinan transformasional dan instrumental , Pengaruh gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap karyawan individu dan kinerja keuangan di perusahaan rintisan Brasil	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhdap Kepercayaan kepada Pemimpin dan Performa Individu (Studi Case Karyawan Restoran Mie Gacoan)
Nama Peneliti	Ala'aldin Alrowwad, Bader Yousef Obeidat	Cristiane Benedetti Chammas	Johan Triyadi, 2023 Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Variable (X)	Kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan transformasional	Kepemimpinan transformasional
Variable (Y)	tanggung jawab sosial perusahaan	Individual Performance	Kepercayaan Kepada Pemimpin
Variable (Y)	kinerja organisasi	Financial Performance	Performa Individu
Responden & Data	Responden dalam penelitian ini terdiri dari semua karyawan di semua tingkat manajerial yang bekerja di tiga belas perusahaan farmasi yang berlokasi di Yordania, yang jumlahnya lebih dari 2500 menurut unit sumber daya manusia mereka.	126 perusahaan startup financial di Brazil	217 responden dari staff dan crew 7 restoran Mie Gacoan Cabang Semarang SEMPLS 3
Obyek dan lokasi Penelitian			7 Restoran Mie Gacoan Cabang Kabupaten Semarang
Tahun periode	2017	2019	2023
Result	analisis tidak mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa transformasional leadership akan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja organisasi.	bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja startup.	Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan kepada pemimpin dan performa individu

Dengan demikian, tujuan ertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara **Kepemimpinan Transformasional dan Kepercayaan Kepada Pemimpin dan Performa Individu**

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengartikulasikan visi masa depan bersama, merangsang pengikut secara intelektual, dan mengakui perbedaan antar karyawan. Didalam proses grand opening restoran Nilai transformasional yang dimiliki pemimpin menjadi modal penting untuk para pemimpin mengarahkan , mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerja sesuai standart operasional yang sudah dipersiapkan, para manager sudah memiliki modal hardskill dimana dia memahami cara mengelola restoran dan para pekerjanya untuk lalu akan secara langsung memimpin crew dan staff untuk melayani para customer yang datang ke restoran. Sehingga kepemimpinan transformasional menjadi jalur perpindahan pengetahuan , ketrampilan para manager ke pada receiver baik itu para staff dan crew. Namun dari sudut pandang yang dirasakan para receiver ini , muncul perasaan kepercayaan yang disisi lain bisa menjadi stimulus agar para crew dan staff berkembang sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang sudah diajarkan, namun cerminan kepercayaan yang rendah juga bisa menjadi mental block dan terhambatnya proses transfer pengetahuan dan ketrampilan sehingga kepercayaan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim yang menguntungkan untuk pertukaran informasi dan generasi ide dalam meningkatkan pembelajaran tim. Iklim organisasi berdampak pada proses tim, dan dapat dijelaskan dalam konteks organisasi sebagai mediator antara sumber daya dan hasil, seperti pembelajaran tim. Dengan demikian diharapkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka diikuti oleh meningkatnya nilai dari kepercayaan , Dengan demikian Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

H1: Ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan.

2.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Performa Individu

Didalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat peran motivasi dan stimulus intelektual guna merangsang perkembangan para pengikutnya untuk bertumbuh dan bekerja secara maksimal sesuai jalur dan target pekerjaan yang sudah ditentukan, artinya ketika para manager restoran memberikan arahan dalam operasional maka dengan sigap dan perasaan termotivasi para pengikut bisa merespon ketrampilan dan pengetahuan yang di berikan oleh pemimpin dalam kondisi dengan kesiapan penuh , sehingga tidak banyak waktu yang terbuang untuk menterjemahkan maksud dan tujuan dari para pemimpin. Hal inilah yang menunjang performa individu para crew dan staff sebagai pengikut pimpinan restoran, ketika performa infividu dikatakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam stratejic planning suatu organisasi. Dengan demikian diharapkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka diikuti oleh meningkatnya nilai dari performa individu , Dengan demikian Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

H2: Ada hubungan positif dan signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Performa Individu

2.4.3 Pengaruh Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu

Ketika manajemen yang dimediasi teknologi mengubah praktik interaksi dan kebersamaan, berbagi informasi menjadi lebih menantang, yang memengaruhi kinerja organisasi. Nilai tambah kepercayaan menguntungkan seluruh organisasi melalui keunggulan kompetitif. Selain itu kepercayaan juga meningkatkan tumbuhnya nilai kolaborasi dan kerjasama, hal ini tidak bisa dihindarkan dalam pelaksanaan kegiatan penyelesaian masing masing jobdesk dari para crew dan staff dimana mereka perlu bekerjasama secara berkesinambungan mengingat proses operasional food dan beverage

tidak memungkinkan dilakukan secara mandiri , itu mengartikan bahwa kepercayaan seseorang menyiratkan bahwa kinerjanya konstruktif dan tidak merugikan siapa pun. Oleh karena itu, dapat terjalin hubungan kerjasama dengan orang tersebut yang bermanfaat bagi semua, sehingga setiap orang menikmati semangat untuk bergaul satu sama lain. Dengan demikian Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

H3 : Ada hubungan positif dan signifikan antara Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu

2.5 Hipotesis

Penelitian lebih lanjut kurang telah dilakukan di Indonesia di bidang FnB ini terutama di Restoran dimana telah menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut tentang berbagai perspektif hasil organisasi seperti kinerja organisasi. Dengan demikian hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini:

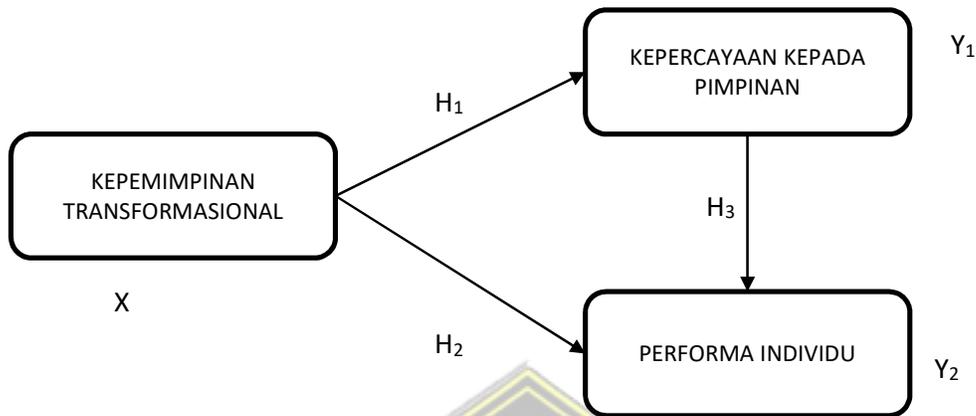
H1: Ada hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan.

H2: Ada hubungan positif antara Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Performa Individu

H3 : Ada hubungan positif antara Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu

2.6 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empiric pada penelitian ini nampak gambar 1 sebagai berikut :



(Gambar 2.model empirik penelitian)

Pada gambar 1.1 tranformasional leadership sebagai Variabel bebas dimana suatu variabel yang apabila dalam suatu waktu berada bersamaan dengan variabel lain, maka (diduga) akan dapat berubah dalam keragamannya. Variabel bebas ini bisa juga disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, treatment, independent, dan disingkat dengan variabel X. Yusuf (2014:109) memaparkan bahwa variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi, menjelaskan, menerangkan variabel yang lain. Sedangkan untuk variable Trusworheness dan Organitational Kinerja sebagai variabel dependen, dimana variabel itu dapat berubah karena pengaruh variabel independen (variabel X). Variabel dependen sering disebut dengan nama variabel pengaruh atau dependen, dependen, efek, dependen dan disingkat variabel Y. Yusuf (201 :109) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain. , tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kami mengusulkan , Penelitian bersifat kuantitatif, yaitu. studi ilmiah sistematis tentang kausalitas bagian dan fenomena dan hubungan di antara mereka. Atau penelitian yang menekankan pengujian teori dengan cara mengukur secara numerik variabel-variabel yang termasuk dalam penelitian dan menganalisis data dengan menggunakan metode statistik yang mencakup 2 anteseden. Pertama, kami menguji hubungan antara dua anteseden ini, yaitu kepemimpinan transformasional dengan kepercayaan terhadap pemimpin . Kedua, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kin performa individu .

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2011:80) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang meliputi objek, subjek dengan ciri dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek/subjek dengan ukuran dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang dipelajari dan ditarik kesimpulan berdasarkan hal tersebut (Sugiyono, 2016:135). Populasi dalam penelitian ini adalah staff dan crew restoran.

Sampel penelitian Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling purposive. Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: “Sampling Purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan katakteristik yang

digunakan dalam penelitian ini. Sampel yang akan digunakan peneliti ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Sampel

Area Resto	Jumlah	Keterangan
Semarang Banyumanik	35	
Semarang Majapahit	55	
Semarang Maksum	26	
Semarang Ngaliyan	26	
Semarang Pamularsih	30	
Semarang Tembalang	32	
Semarang Veteran	40	Staff & Crew Restoran
TOTAL	244	

Sumber (Department HR PT. Pesta Pora Abadi)

3.3 Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan besarnya nilai variabel yang diteliti. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang didapat dari pihak lain yang telah menghimpunnya terlebih dahulu. Menurut (Sugiyono, 2018) sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar di 7 restoran Mie Gacoan Cabang Semarang dengan total 244 responden

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan tahapan penelitian yang paling penting karena tujuan utamanya adalah mengungkapkan fakta tentang variabel yang diteliti (Azwar, 2009: 91). Nazir (2005: 17) menyatakan pendapat yang sama bahwa pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Arikunto (2010:19)

menjelaskan bahwa kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan tertulis yang mengumpulkan informasi dari responden melalui laporan pribadi atau hal-hal yang diketahui responden. Kuesioner sendiri merupakan istilah lain dari survei, kuesioner adalah alat pengumpulan data yang fleksibel dan relatif mudah digunakan (Azwar, 2009:101). Sebuah survei dianggap sebagai metode pengumpulan data yang sederhana dan efektif ketika peneliti secara pasti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui segala sesuatu yang dapat diharapkan dari responden survei (Sugiyono, 2011: 1 2). lokasi penelitian yaitu:

Tabel 3 Alamat Restoran

Area Resto	Alamat Restoran
Semarang Banyumanik	Jl. Sukun Raya No. 30, Banyumanik, Semarang.
Semarang Majapahit	Jl. Brigjen Sudiarto No. 345-339, Pedurungan, Semarang. 4.7.
Semarang Maksum	Jl. Kompol Maksum No.284, Peterongan, Kec. Semarang Sel., Kota Semarang, Jawa Tengah 50242
Semarang Ngaliyan	Jl. Prof Hamka, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang.
Semarang Pamularsih	Jl. Pamularsih Raya No.106, Gisikdrono, Semarang Barat, Semarang
Semarang Tembalang	Jl. Setia Budi No. 106, Banyumanik, Semarang.
Semarang Veteran	Jl. Veteran, Lempongsari, Kec. Gajah mungkur, Kota Semarang,

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai definisi-definisi dari variabel-variabel yang dipilih oleh peneliti untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas. Keandalan dan kinerja organisasi merupakan variabel dependen. Menurut Bass dan Avolio (2000), kepemimpinan transformasional memiliki empat

dimensi: karismatik Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, inspirasi dan kepercayaan pada pengikut, dan tindakan mereka menempatkan kepentingan organisasi dan orang lain di atas kepentingan mereka sendiri. Stimulasi intelektual Tingkat perhatian dan dukungan dari pimpinan ke bawahan Motivasi inspirasional memperluas perspektif bawahan dengan melihat masalah lama dengan cara baru pertimbangan individu memperlakukan secara berbeda tetapi adil dan menyediakan infrastruktur untuk mencapai tujuan dan menawarkan pekerjaan yang menantang kepada bawahan yang menyukai tantangan. Kepercayaan mencakup kemampuan (kompetensi), kebajikan dan integritas (Mayer et al., 1995; Dirks dan Ferrin, 2002). (Mahsun 2006) memberikan cara lain untuk perfoma individu dengan menilai dari segi input, proses, output, outcomes, benefits dan impact.

Tabel 4 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Penjelasan	Sumber
Kepemimpinan Transformasional kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi: karismatik Memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, inspirasi dan kepercayaan pada pengikut, dan tindakan mereka menempatkan kepentingan organisasi dan orang lain di atas kepentingan mereka sendiri	Kharisma	Para pemimpin dihargai oleh pengikutnya sebagai orang yang memiliki kemampuan, kegigihandan tekad yang luar biasa. Pemimpin yang memiliki kharisma baik adalah pemimpin yang berani mengambil resiko dan bertindak secara konsisten dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya	Bass dan Avolio (2004)
	Motivasi	menginspirasi anggotanya dengan cara memberikan motivasi dan tantangan. Mereka mampu membangkitkan semangat kerjasama tim, antusias, dan sikap optimis yang tinggi di tempat kerja	
	Inspirational	menaruh harapan tinggi pada karyawannya, motivasi sangat	

		menginspirasi mereka untuk mendedikasikan visi bersama organisasi.	
	Stimulasi Intelektual	Mampu menstimulasi para pengikutnya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif. Cara untuk menstimulasi karyawan dengan mempertanyakan asumsi asumsi yang dikemukakan, merangkai kembali masalah-masalah yang dihadapi dan melihat situasi-situasi lama dengan cara pandang dan pendekatan baru.	
Kepercayaan kepada Pemimpin kepercayaan didasarkan pada kemampuan, kejujuran dan kebajikan, yang berkaitan dengan karakteristik pemberi kepercayaan, yang dapat berupa seseorang atau organisasi	Ability	Kemampuan mengacu pada kompetensi dan karakteristik seseorang dalam mempengaruhi dan mengotorisasi wilayah yang spesifik. Dalam hal ini, bagaimana seorang pemimpin memiliki (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan.	(Mayer et al., 1995).
	Kebajikan	sejauh mana pihak yang dipercaya ingin melakukan dan memberikan yang terbaik kepada pihak yang mempercayai, terlepas dari motif keuntungan yang sifatnya egosentris. Perhatian, empati, keyakinan, dan daya terima seseorang atau satu pihak kepada pihak lain	
	Integritas	integrity dapat dilihat dari sudut kewajaran (fairness), pemenuhan (fulfillment), kesetiaan (loyalty), keterus-terangan (honestly), keterkaitan (dependability), dan kehandalan (reliabilty).	

<p>Performa Individu</p> <p>gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan individu dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi.</p>	Input	<p>segala sesuatu yang dibutuhkan agar individu melaksanakan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini mengukur tugas yang diberikan.</p>	<p>(Mahsun, 2006:77-78).</p>
	Proses	<p>Dalam inidikator proses, individu merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketetapan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Rambu yang paling dominan dalam proses adalah tingkat efisiensi dan ekonomis pelaksanaan kegiatan individu. Efisiensi berarti besarnya hasil yang diperoleh dengan pemanfaatan sejumlah masukan.</p>	
	Output	<p>sesuatu yang diharapkan dari individu langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Tolok ukur keluaran digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan</p>	
	Outcomes	<p>segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator keluaran lebih utama dari sekedar keluaran. Outcomes menggambarkan tingkat pencapaian atas hasil yang lebih tinggi yang mungkin mencakup kepentingan banyak pihak.</p>	
	Benefits	<p>sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator manfaat menggambarkan manfaat yang diperoleh dari indikator hasil. Manfaat</p>	

		tersebut akan dirasakan setelah beberapa waktu kemudian, khususnya dalam jangka menengah dan panjang.	
	Impact	pengaruh yang ditimbulkan baik positif ataupun negative, hal ini dikaitkan dengan tanggung jawab yang telah diselesaikan	

3.6 Teknis Analisis Data

Kuesioner ini didistribusikan secara manual, dan para peserta diberitahu tentang tujuan penelitian. Pengukuran Penelitian ini menggunakan total lima variabel yang diukur pada skala tipe Likert lima poin (1 = sangat setuju, sampai 5 = tidak setuju). Semua item dilaporkan sendiri dan ditanggapi dalam pengaturan studi lapangan yang tidak dibuat-buat. Setelah studi percontohan singkat, lima kuesioner yang andal dan valid diadaptasi menjadi satu kuesioner untuk memastikan bahwa bahasanya cukup jelas dan pertanyaannya terkait langsung dengan penelitian.

- Analisis Data Statistik Deskriptif

SEM PLS 3 digunakan untuk analisis data, yang menyelidiki hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis antara konstruksi yang diamati dan laten dalam model penelitian yang diusulkan. SEM dapat dibagi menjadi dua submodel: model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran mendefinisikan hubungan antara variabel yang teramati dan tidak teramati, sedangkan model struktural mengidentifikasi hubungan antara variabel yang tidak teramati/laten dengan menentukan variabel laten mana yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi perubahan variabel laten lain dalam model (Byrne, 2001; Hair et al., 2010).

Kami menggunakan SEM PLS 3 untuk melakukan analisis awal dan membersihkan data. Penelitian untuk missing value dilakukan dengan

memanfaatkan mean replacement karena pola missing value dilakukan secara acak dengan luasan kurang dari 5%, seperti yang direkomendasikan oleh Hair et al., 2010. Selanjutnya, outlier dinilai mengikuti rekomendasi dari Tabachnick dan Fidell (2007), dan tidak menemukan outlier potensial. Dengan demikian, kumpulan data akhir yang terdiri dari 211 tanggapan digunakan untuk memperoleh hasil penelitian ini. Sebelum menguji konsistensi, rasionalitas, struktur jalur, dan sejumlah asumsi terkait normalitas dan multikolinearitas, kami memeriksa bias metode umum dengan mengikuti rekomendasi. Kemudian, proses dua langkah diadopsi sebagai prosedur analitis untuk penelitian ini, menilai model pengukuran dan mengevaluasi model struktural. diminta untuk menilai item yang terkait dengan variabel pada kuesioner. Keandalan Alpha untuk konstruk ini adalah ($\bar{\gamma} = 0,919$).

- Pada langkah pertama, kami menghitung reliabilitas, diskriminan, dan validitas konvergen. Konsistensi internal instrumen penelitian dikonfirmasi dengan menghitung nilai Cronbach's alpha ($\bar{\gamma}$) dari semua konstruk yang diteliti, yang menunjukkan hasil yang signifikan dan dalam kisaran yang dapat diterima, sehingga konsistensi internal ditemukan sesuai. Validitas konvergen dihitung dengan mengikuti dua kriteria, yaitu composite reliability (CR) dan average variance extract (AVE). Kedua tes mengungkapkan hasil yang dapat diterima dalam rentang normal. Selain itu, rasio HTMT juga dihitung berdasarkan rekomendasi terbaru karena adanya kritik terhadap hasil CR. Hasil rasio HTMT juga ditemukan di bawah ambang batas yang dapat diterima, yang menegaskan validitas diskriminan. Menilai model pengukuran membutuhkan perhitungan sifat psikometrik seperti reliabilitas, validitas diskriminan, dan reliabilitas konvergen. Konsistensi internal instrumen penelitian diukur dengan menghitung nilai Cronbach's alpha ($\bar{\gamma}$) dari semua konstruk yang diteliti. Semua nilai yang dihitung

signifikan dan memenuhi ambang minimum ($>0,70$) sesuai rekomendasi (Nunnally & Bernstein, 1994). Selain itu, pembebanan luar dari semua item yang ditambahkan harus lebih besar dari 0,40. Validitas konvergen menunjukkan korelasi suatu ukuran dengan tindakan alternatifnya dan dihitung dengan menggunakan dua kriteria, yaitu reliabilitas komposit (CR) dan varians rata-rata yang diekstrak (AVE). Mengikuti rekomendasi dari penelitian sebelumnya, batas minimum yang dapat diterima untuk CR adalah 0,70 dan untuk AVE adalah 0,50 ke atas.

- **Model Fit**

Agar model memenuhi kriteria model fit, nilai SMSR harus kurang dari 0,05 (Cangur dan Ercan, 2015). Namun berdasarkan penjelasan dari situs SMARTPLS, batasan atau kriteria model fit antara lain: Nilai RMS Theta atau Root Mean Square Theta $< 0,102$, Nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square $< 0,10$ atau $< 0,08$ dan Nilai NFI $> 0,9$.

- **Model Struktural**

Langkah selanjutnya adalah penilaian model struktural. Pada langkah ini, bootstrapping dari 211 sampel diterapkan untuk menghitung nilai t, yang menunjukkan hasil yang memuaskan dalam standar, rentang yang dapat diterima, dan dengan demikian tiga hipotesis pertama untuk hubungan langsung dari penelitian. Selain itu, VIF juga dihitung, mengungkapkan hasil yang diharapkan, dan tidak ada masalah multikolinearitas yang ditemukan. menilai model struktural untuk menilai dan melaporkan temuan yang digambarkan dari PLS-SEM 3.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

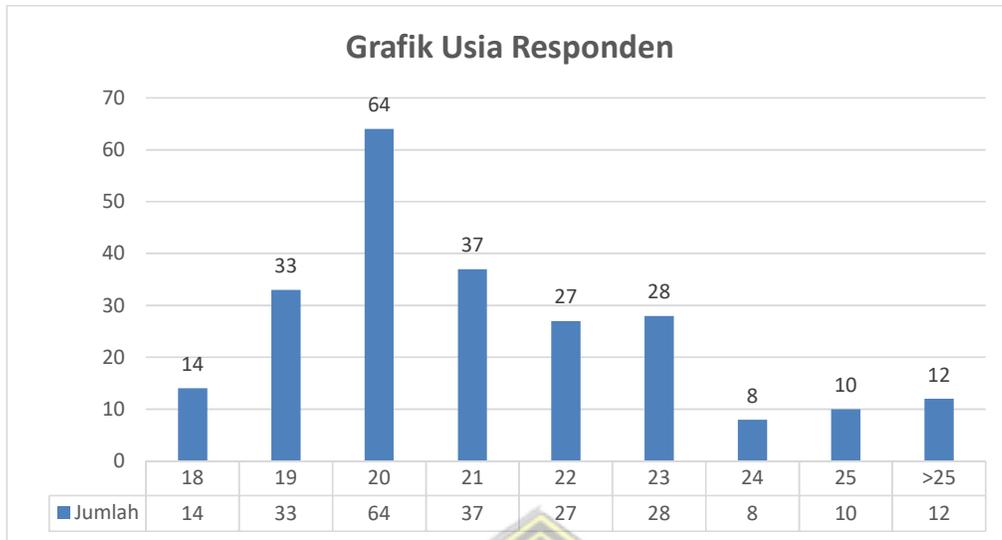
4.1.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini memberikan kuesioner kepada crew dan staff restoran mie gacoan di Semarang yang dijawab oleh 245 orang dan dapat diolah sebanyak 233 kuesioner. kuesioner disebarakan melalui link google form yang diberikan kepada pic restoran untuk disebarakan dan di isi oleh responden. Seluruh kuesioner yang disebarakan dan diisi oleh responden dapat digunakan semua untuk diolah ke Microsoft excel dan dalam alat uji SEM PLS 3. Karakteristik responden dalam penelitian ini didapatkan melalui jawaban yang telah diberikan oleh responden di lembar kuesioner yang sudah diterima kembali peneliti. Didapatkan hasil bahwa responden yang menjawab, dengan kisaran usia 18 – 25 tahun, dan Dapat diketahui juga bahwa responden rata – rata sudah bekerja minimal 6 bulan s/d 12 bulan hal ini dikarenakan baru 18 bulan mie gacoan expand di area jawa tengah khususnya di Semarang. Kesimpulannya adalah responden yang didapatkan oleh peneliti adalah mereka yang berada dalam usia kerja.

Tabel 5

Usia	Jumlah	%
18 Tahun	14	6%
19 Tahun	33	14%
20 Tahun	64	27%
21 Tahun	37	16%
22 Tahun	27	12%
23 Tahun	28	12%
24 Tahun	8	3%
25 Tahun	10	4%
Lebih dari 25 Tahun	12	5%

Sumber : data primer yang diolah



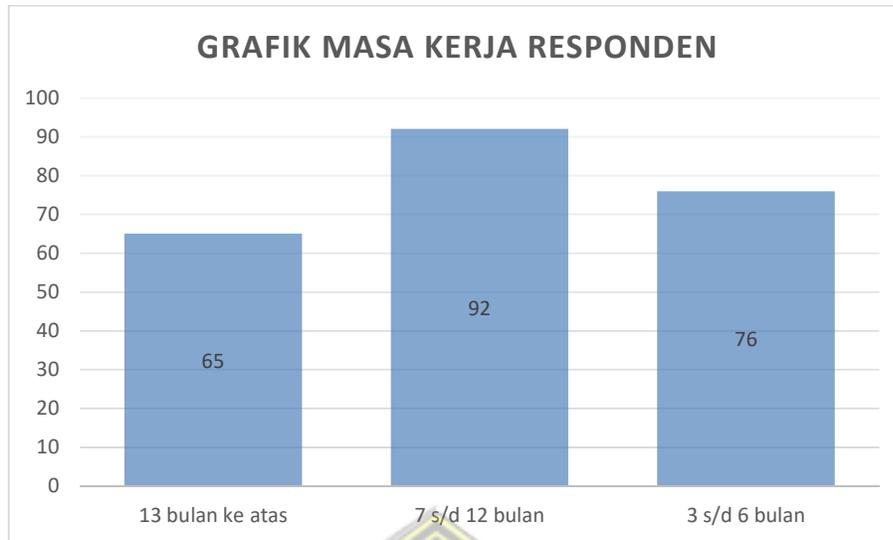
Gambar 3 grafik usia responden

Dari table dan grafik diatas menunjukkan bahwa 20 tahun ada usia responden yang paling banyak dengan 64 orang atau sebesar 24%, hal ini menunjukkan usia produktif untuk para crew dan staff restoran dimana notabene pekerjaan mereka yang banyak menggunakan tenaga , selain itu hal ini juga diakibatkan karena restoran mie gacoan baru expand di area semarang sejak bulan agustus 2021 sehingga rata rata para pekerjaanya masih di usia 22 tahun.

Tabel 6 Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	%
lebih dari 12 bulan	65	28%
6 s/d 12 bulan	92	39%
2 s/d 6 bulan	76	33%

Sumber : data primer yang diolah



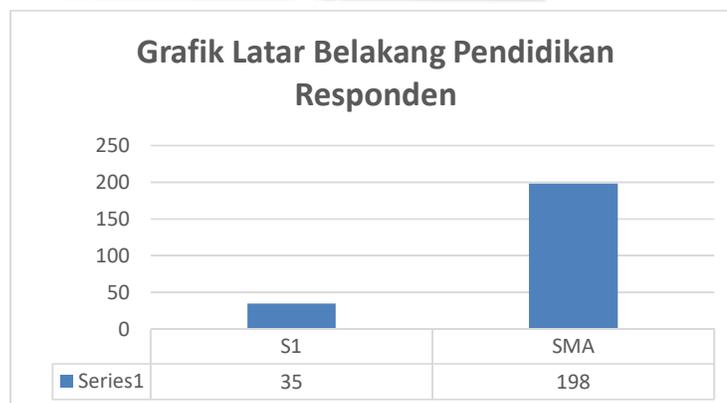
Gambar 4 grafik masa kerja

Dari table dan grafik diatas menunjukkan bahwa 6 bulan sampai dengan 12 bulan masa kerja responden yang paling banyak dengan 92 orang atau sebesar 39%, hal ini menunjukkan responden cukup untuk bisa menilai dan merasakan apa yang dialami dalam rentang masa kerja itu, selain itu hal ini juga diakibatkan karena restoran mie gacoan baru expand di area semarang sejak bulan agustus 2021 sehingga 72% sudah diatas 6 bulan bekerja.

Tabel 7 Latar belakang pendidikan responden

latar belakang pendidikan	Jumlah	%
S1	35	15%
SMA	198	85%

Sumber : data primer yang diolah



Gambar 5 Grafik Latar Belakang Pendidikan Responden

Dari table dan grafik diatas menunjukkan bahwa lulusan latar belakang pendidikan mendominasi dengan 198 orang yang paling banyak atau sebesar 85%, hal ini menunjukkan memang lulusan sma diperuntukkan untuk crew resto sedangkan S1 lebih kepada staff restoran,

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang dihasilkan meliputi mean, median, minimum, maximum dan standard deviation. Nilai standar deviasi dikatakan baik jika nilainya lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata. Adapun hasil Uji Diskriptif berdasarkan pengolahan SEM PLS versi 3 dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 8 Statistik Deskriptif

Final Results

Path Coefficients Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Transformatifional -> Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,571	0,582	0,067	8,580	0,000
Kepemimpinan Transformatifional -> Performa Individu	0,367	0,379	0,084	4,398	0,000
Kepercayaan Terhadap Pemimpin -> Performa Individu	0,271	0,265	0,101	2,688	0,004

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
Kepemimpinan Transformatifional	0,000	-0,710	0,710	3,202	1,000	0,634	1,323	233,000
Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,000	-0,583	0,583	4,290	1,000	2,959	1,883	233,000
Performa Individu	0,000	-0,653	0,653	6,000	1,000	2,620	1,391	233,000

Dengan melihat hasil nilai mean yang didapat melalui statistik deskriptif (Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Skewness di antara: (-1 --- +1) atau (-2 --- +2) , dari tabel di atas standart deviasi $0.067 > 0.58$ nilai mean untuk kepemimpinan transformasional dan standart deviasi variabel lain lebih kecil dari nilai mean bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.1.3 Penilaian Model Pengukuran

Menilai model pengukuran membutuhkan outer loading untuk kevalidan nilai indicator, dan perhitungan sifat psikometrik seperti reliabilitas, validitas diskriminan, dan reliabilitas konvergen, seperti yang direkomendasikan.

4.1.3.1 Outer Loadings

Indicator Variabel Kepemimpinan transformasional , kepercayaan terhadap pemimpin , dan performa individu semua memiliki nilai diatas 0.6. yang berarti bahwa kesemua indicator pengukuran tersebut valid.

Table 9 Outer Loadings

Outer Loadings

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Ability		0,805	
Benefits			0,727
Impact			0,701
Input			0,709
Inspirational	0,805		
Integritas		0,808	
Kebajikan		0,791	
Kharisma	0,752		
Motivasi	0,689		
Outcomes			0,767
Output			0,623
Proses			0,686
Stimulasi Intelektual	0,715		

Berdasarkan table diatas didalam variabel kepemimpinan transformasional dimana inspirasional dengan nilai outer loading 0.805 dan indikator kharisma dengan nilai 0.752 merupakan indicator tertinggi yang menunjukkan bahwa kedua item tersebut merupakan pengukuran yang bisa dipertahankan guna membantu meningkatnya variabel kepercayaan terhadap pemimpin dan performa individu, hal ini tercermin ketika seorang pemimpin memberikan artikulasi kepada pengikutnya dengan cara motivasi inspirasional melalui pembawaan yang berkharisma dengan menekankan nilai etika kepercayaan, sehingga menjadi pemicu ilmiah bagi pengikutnya untuk meningkatkan nilai kepercayaan, sehingga para pengikut menjadi termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan secara individu dengan baik, selanjutnya untuk variabel kepercayaan terhadap pemimpin indikator ability dengan nilai outer loading 0.805 dan indikator integritas dengan nilai outer loading 0.808 menjadi indicator yang bisa dipertahankan guna memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan performa individu, itu mengartikan bahwa ketika seseorang memiliki kemampuan dasar dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bisa mengerjakan sesuatu secara efektif maka hal ini menunjang performa secara individu, sedangkan ketika nilai integritas seseorang tinggi hal ini menunjukkan bahwa nilai etika, moral dan kejujuran itu membuat seseorang itu konsisten terhadap kebenaran akan hal yang dilakukan, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika kemampuan dasar atau ability yang baik dan di topang nilai integritas yang tinggi mendasari seseorang untuk selalu bisa diandalkan dan dipercaya disetiap pekerjaannya dan berkomitmen untuk selalu cenderung mengemban amanah dengan baik, sehingga bisa menjadi fondasi meningkatnya nilai kepercayaan.

Selanjutnya didalam variabel performa individu indikator outcomes dengan nilai outer loading 0.767 dan indikator benefits dengan nilai 0.727 menjadi indikator tertinggi dibanding lainnya, hal ini menunjukkan ketika kepemimpinan transformasional berperan positif dalam performa individu, seseorang itu akan menampilkan hasil kerja dan perilaku yang positif, untuk meningkatnya produktifitas kedisiplinan, kepatutan menjalankan

standart operasional prosedur dan menunjukkan tingkat kerjasama yang baik sehingga benefit atau manfaat yang didapat juga semakin baik, hal ini dikarenakan kepemimpinan yang cenderung menekankan pendekatan dengan etika dan kesopanan guna mempengaruhi para pengikutnya, Benefit atau manfaat timbul karena seseorang telah melakukan sesuatu pekerjaan, sehingga seseorang tersebut berhak mendapatkan dari suatu hal yang telah dikerjakan tersebut, terlebih lagi Benefit non finansial yang didapat berupa imbalan atau hasil yang diterima seseorang ketika seseorang tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya dalam bentuk rasa senang, rasa pencapaian dan lain sebagainya.

4.1.3.2 Cronbach's alpha, reliabilitas komposit ,

Konsistensi internal instrumen penelitian diukur dengan menghitung nilai Cronbach's alpha dari semua konstruk yang diteliti. Semua nilai yang dihitung signifikan dan memenuhi ambang minimum ($>0,70$) sesuai rekomendasi (Nunnally & Bernstein, 1994). Selain itu, pembebanan luar dari semua item yang ditambahkan harus lebih besar dari 0, yang memenuhi hasil pembebanan kami. Oleh karena itu, konsistensi internal ditemukan cocok. Validitas konvergen menunjukkan korelasi suatu ukuran dengan tindakan alternatifnya dan dihitung dengan menggunakan dua kriteria, yaitu reliabilitas komposit (CR) dan varians rata-rata yang diekstrak (AVE). Mengikuti rekomendasi dari penelitian sebelumnya, batas minimum yang dapat diterima untuk CR adalah 0,70 dan untuk AVE adalah 0,50 ke atas.

Table 10 Construct Reliability dan Validity

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,726	0,731	0,830	0,550
Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,723	0,727	0,843	0,642
Performa Individu	0,796	0,797	0,854	0,695

Dari table diatas ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima , hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's alpha kepemimpinan transformasional $0.726 > 0.7$, nilai Cronbach's alpha kepercayaan terhadap pemimpin $0.723 > 0.7$, Cronbach's alpha performa individu $0.796 > 0.7$, dan juga tingkat validitas konvergen yang baik dengan nilai AVE kepemimpinan transformasional $0.550 > 0.5$, nilai AVE kepercayaan terhadap pemimpin $0.62 > 0.5$, nilai AVE performa individu $0.69 > 0.5$, sehingga secara keseluruhan variasi keseluruhan item pengukuran yang dikandung mencapai 62.3 %.

4.1.3.3 Discriminant Validity , HTMT dan Cross Loading

Evaluasi fornell lacker ini dilakukan untuk evaluasi validitas diskriminan, dimana validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variabel secara teori berbeda dan terbukti secara pengujian staisyik , untuk kriteria fornell lacker bahwa akar AVE harus lebih besar daripada variabel kolerasi.

Table 11 Discriminan Validity

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Kepemimpinan Transformasional	<u>0,742</u>		
Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,571	<u>0,801</u>	
Performa Individu	0,522	0,480	<u>0,703</u>

Dalam tabel diatas menunjukkan Validitas diskriminan dari variable kepemimpinan transformasional memiliki nilai akar AVE 0.742 lebih tinggi dibanding variabel lain, sehingga item variabel kepemimpinan tranformasional terpenuhi. variabel kepercayaan terhadap pemimpin memiliki nilai akar AVE 0.742 lebih tinggi dibanding variabel lain, sehingga item variabel kepercayaan terhadap pemimpin terpenuhi. . variabel performa individu memiliki nilai akar AVE 0. lebih tinggi dibanding variabel lain, sehingga item variabel performa individu terpenuhi.

Tabel 12 HTMT

Heterotrait-Monotrait Ratio
(HTMT)

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Kepemimpinan Transformasional			
Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,778		
Performa Individu	0,675	0,618	

Hair et al (2019) merekomendasikan HTMT kerna ukuran validitas diskriminan ini dinilai lebih sensitive atau akurat dalam mendeteksi validitas diskriminan, Rasio korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT) untuk validitas diskriminan juga telah dihitung dan disajikan pada Tabel. Hasilnya menunjukkan nilai HTMT kepemimpinan transformasional $0,77 < 0,85$ rasio, yang memastikan fakta diskriminan

Dengan demikian, hasil penelitian kami menunjukkan semua nilai CR dan AVE sampai pada tingkat yang memuaskan Kami mengikuti prosedur yang direkomendasikan oleh untuk menghitung validitas diskriminan. Menurut aturan praktis ini, akar kuadrat dari rata rata arians yang diekstraksi (AVE) harus lebih tinggi dari korelasi antara semua konstruksi. Dengan demikian, setelah membandingkan akar kuadrat dari AVE dari setiap konstruk dengan semua konstruk lainnya, kami menemukan bahwa konstruk tersebut lebih unggul, mengonfirmasikan bahwa konstruk tersebut memenuhi tingkat minimum yang dapat diterima (lihat Tabel). Oleh karena itu, temuan penelitian dari penelitian ini menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki hasil yang memuaskan untuk reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan

Tabel 13 Cross Loadings

Cross Loadings

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Ability	0,459	<u>0,805</u>	0,340
Benefits	0,352	0,407	<u>0,727</u>
Impact	0,387	0,307	<u>0,701</u>
Input	0,314	0,274	<u>0,709</u>
Inspirational	<u>0,805</u>	0,449	0,364
Integritas	0,494	<u>0,808</u>	0,440
Kebajikan	0,413	<u>0,791</u>	0,366
Kharisma	<u>0,752</u>	0,478	0,433
Motivasi	<u>0,689</u>	0,364	0,371
Outcomes	0,380	0,398	<u>0,767</u>
Output	0,437	0,334	<u>0,623</u>
Proses	0,301	0,273	<u>0,686</u>
Stimulasi Intelektual	<u>0,715</u>	0,390	0,375

Untuk nilai cross loading diatas , bisa disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional lebih besar dibanding nilai indicator variabel lain, dengan indikator inspirasional 0.8 , charisma 0.75 , motivasi 0.68 dan stimulasi intelektual 0.71 , sedangkan untuk variabel kepercayaan terhadap pemimpin indikator ability 0.80 , integritas 0.80 dan kebajikan 0.79 lebih tinggi dibanding nilai indicator variabel lain yang diukurnya, lalu variabel performa individu dengan indikator Benefit 0.72, impact 0.70 , input 0.70 , outcomes 0.76 dan output 0.62 79 lebih tinggi dibanding nilai indicator variabel lain yang diukurnya , sehingga kesimpulan seluruh item varibel memiliki nilai lebih tinggi disbanding dengan variabel yang diukurnya.

4.1.3.4 Model Fitt

Menurut Ghozali (2011), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model Fit dalam Partial Least Square Sesuai dengan tabel model fit dibawah,

maka nilai RMS Theta atau Root Mean Square Theta $0,184 > 0,102$ dan Nilai NFI $0,748 < 0,9$. Maka berdasarkan kedua penilaian model tersebut, tidak memenuhi kriteria **model fit**. Dan berdasarkan Nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square, nilainya sebesar $0,084 < 0,10$ maka **model fit**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **model fit dengan data**

Table 14 Model fitt

Model_Fit
Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,084	0,084
d_ULS	0,642	0,642
d_G	0,180	0,180
Chi-Square	242,427	242,427
NFI	0,748	0,748

rms Theta

rms Theta	0,184
-----------	-------

4.1.4 Model structural

4.1.4.1 Pengujian Multikolinieritas

Setelah penilaian model pengukuran, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural. Model struktural dinilai dengan menerapkan bootstrapping dari 500 sampel untuk menghitung nilai-t pada Tabel dan faktor Inflasi Varians (VIF) yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2019). Hasil VIF disajikan pada Tabel . Semua hasil menunjukkan skor VIF kurang dari ambang batas minimum yang dapat diterima yaitu kurang dari 5 , yang menegaskan bahwa penelitian tidak memiliki masalah dengan multikolinieritas.

Tabel 15 Colinierity Statistik

Collinearity Statistics (VIF)
Outer VIF Values

	VIF
KP 1	1,488
KP 2	1,460
KP 3	1,344
KT 1	1,318
KT 2	1,339
KT 3	1,652
KT 4	1,378
PI 1	1,639
PI 2	1,605
PI 3	1,252
PI 4	1,713
PI 5	1,527
PI 6	1,456

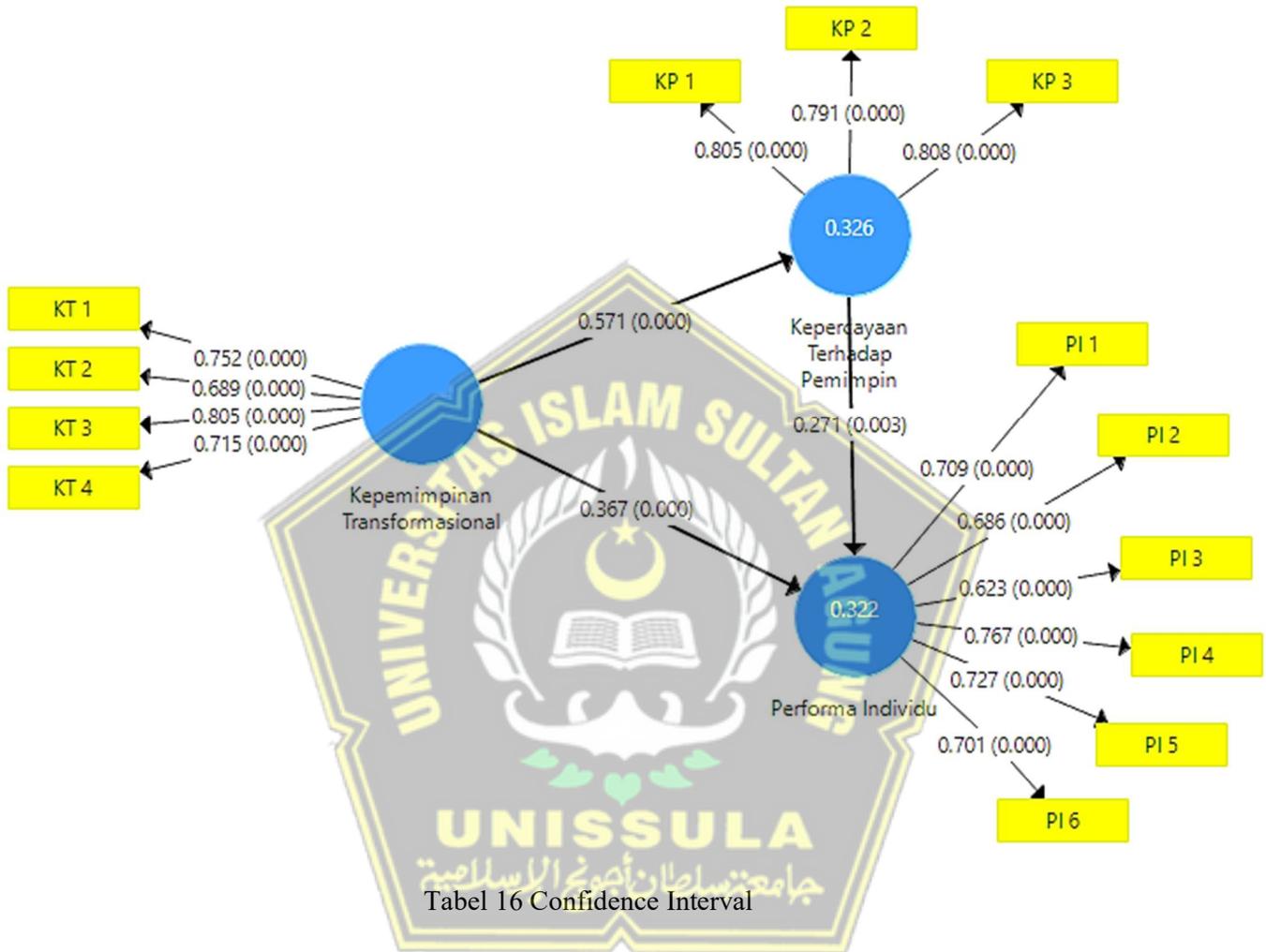
Inner VIF Values

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Kepemimpinan Transformasional	1,000		1,484
Kepercayaan Terhadap Pemimpin		1,000	1,484
Performa Individu			1,000

Berdasarkan nilai inner VIF diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pemimpin nilai inner VIF nya adalah $1.0 > 5$, variabel kepemimpinan transformasional terhadap performa individu nilai inner VIF nya adalah $1.48 > 5$, variabel kepercayaan terhadap pemimpin dengan variabel performa individu nilai inner VIF nya adalah $1.48 > 5$, bida disimpulkan bahwa seluruh variabel tingkat multikolinieritas rendah , hasil ini menguatkan bahwa hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust atau tidak bias

4.1.4.2 Pengujian Hipotesis

Gambar 6 Kerangka Kerja



Confidence Intervals

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	1.0%	99.0%
Kepemimpinan Transformasional -> Kepercayaan Terhadap Pemimpin	0,571	0,582	0,391	0,726
Kepemimpinan Transformasional -> Performa Individu	0,367	0,379	0,157	0,579
Kepercayaan Terhadap Pemimpin -> Performa Individu	0,271	0,265	0,019	0,488

Tabel 17 f Square

f Square

	Kepemimpinan Transformasional	Kepercayaan Terhadap Pemimpin	Performa Individu
Kepemimpinan Transformasional		0,484	0,134
Kepercayaan Terhadap Pemimpin			0,073
Performa Individu			

Tabel 18 Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefisien	P Value	99 % one tail		f Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1 Kepemimpinan Transformasional → Kepercayaan terhadap Pemimpin	0.571	0.000	0,391	0,726	0,484
H1 positif signifikan , semakin tinggi seorang manager restoran memiliki nilai kepemimpinan transformasional maka hal ini berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin , dalam selang taraf signifikan 99% besar pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepercayaan terhadap pemimpin terletak antara 0.413 sampai 0.701. dengan begitu kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh kuat dan dalam level structural f square 0.48 (Hair et al 2021)					
H2 Kepemimpinan Transformasional → Performa Individu	0.367	0.000	0,157	0,579	0,134
H2 positif signifikan , semakin tinggi rasa percaya bawahan kepada pemimpinnya maka hal ini berpengaruh positif terhadap performa individu , dalam selang taraf signifikan 99% besar pengaruh kepercayaan kepada pemimpinnya dalam meningkatkan performa individu terletak antara 0.188 sampai 0.506. dengan begitu kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh sedang dan dalam level structural f square 0.13 (Hair et al 2021)					

H3 Kepercayaan terhadap Pemimpin → Performa Individu	0.271	0.003	0,025	0,475	0,073
<p>H3 positif signifikan , semakin tinggi seorang manager restoran memiliki nilai kepemimpinan transformasional maka hal ini berpengaruh positif terhadap kepercayaan terhadap pemimpin , dalam selang taraf signifikan 99% besar pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan performa individu terletak antara 0.025 sampai 0.701. dengan begitu kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh lemah dan dalam level structural f square 0.073 (Hair et al 2021)</p>					

Untuk menilai relevansi prediktif dari model yang dipelajari, kami mengikuti prosedur sistematis yang disarankan oleh Ref. dan mengevaluasi ukuran redundansi lintas-divalidasi (Q^2) karena sifat eksogen variabel endogen. Relevansi prediktif dilakukan untuk memvalidasi model dan menghindari pencampuran model yang valid dan tidak valid. Aturan praktis menyatakan bahwa nilai Q^2 harus lebih besar dari nol; model penelitian dengan lebih besar dari nol memiliki relevansi prediktif yang baik. Temuan kami menunjukkan bahwa model penelitian saat ini memiliki relevansi prediktif yang baik.

Tabel 19 Construct Crossvalidated Redundancy

Final Results

Total

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepemimpinan Transformasional	932,000	932,000	
Kepercayaan Terhadap Pemimpin	699,000	558,146	0,202
Performa Individu	1398,000	1191,095	0,148

4.2 Pembahasan

Penelitian ini berkontribusi pada teori dan praktik manajerial dengan memajukan pemahaman tentang kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya dengan kepercayaan terhadap pemimpin dan performa individu bawahan secara langsung.. Hasil yang didapat dari 233 responden tersebut meliputi crew dan staff restoran mie gacoan di wilayah semarang . Hasilnya menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap pemimpin, kepemimpinan transformasional terhadap perfoma individu

H1: Ada hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mengartikulasikan visi masa depan bersama, merangsang pengikut secara intelektual, dan mengakui perbedaan antar karyawan. Didalam proses grand opening restoran Nilai transformasional yang dimiliki pemimpin menjadi modal penting untuk para pemimpin mengarahkan , mempengaruhi para pengikutnya untuk bekerja sesuai standart operasional yang sudah dipersiapkan, para manager sudah memiliki modal hardskill dimana dia memahami cara mengelola restoran dan para pekerjanya untuk lalu akan secara langsung memimpin crew dan staff untuk melayani para customer yang datang ke restoran. Sehingga kepemimpinan transformasional menjadi jalur perpindahan pengetahuan , ketrampilan para manager ke pada receiver baik itu para staff dan crew. Namun dari sudut pandang yang dirasakan para receiver ini , muncul perasaan kepercayaan yang disisi lain bisa menjadi stimulus agar para crew dan staff berkembang sesuai dengan pengetahuan dan ketrampilan yang sudah diajarkan, namun cerminan kepercayaan yang rendah juga bisa menjadi mental block dan terhambatnya proses transfer pengetahuan dan ketrampilan sehingga kepercayaan memainkan peran penting dalam menciptakan iklim yang menguntungkan untuk pertukaran informasi dan generasi ide dalam meningkatkan pembelajaran tim. Iklim organisasi berdampak pada proses tim, dan dapat dijelaskan dalam

konteks organisasi sebagai mediator antara sumber daya dan hasil, seperti pembelajaran tim. Dengan demikian diharapkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka diikuti oleh meningkatnya nilai dari kepercayaan , Dengan demikian Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

H2: Ada hubungan positif dan signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Performa Individu

Didalam gaya kepemimpinan transformasional terdapat peran motivasi dan stimulus intelektual guna merangsang perkembangan para pengikutnya untuk bertumbuh dan bekerja secara maksimal sesuai jalur dan target pekerjaan yang sudah ditentukan, artinya ketika para manager restoran memberikan arahan dalam operasional maka dengan sigap dan perasaan termotivasi para pengikut bisa merespon ketrampilan dan pengetahuan yang di berikan oleh pemimpin dalam kondisi dengan kesiapan penuh , sehingga tidak banyak waktu yang terbuang untuk menterjemahkan maksud dan tujuan dari para pemimpin. Hal inilah yang menunjang performa individu para crew dan staff sebagai pengikut pimpinan restoran, ketika performa individu dikatakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam stratejic planning suatu organisasi. Dengan demikian diharapkan bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan transformasional maka diikuti oleh meningkatnya nilai dari performa individu , Dengan demikian Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

H3 : Ada hubungan positif dan signifikan antara Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu

Ketika hubungan positif dan signifikan antara Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu hal ini mengubah praktik interaksi, berbagi informasi menjadi lebih menantang, yang memengaruhi performa individu. Nilai tambah kepercayaan menguntungkan pemimpin melalui keunggulan kompetitif. Selain itu kepercayaan juga meningkatkan tumbuhnya nilai kolaborasi dan kerjasama, hal ini tidak bisa dihindarkan dalam pelaksanaan

kegiatan penyelesaian masing masing jobdesk dari para crew dan staff dimana mereka perlu bekerjasama secara berkesinambungan mengingat proses operasional food dan beverage tidak memungkinkan dilakukan secara mandiri , itu mengartikan bahwa kepercayaan seseorang menyiratkan bahwa kinerjanya konstruktif dan tidak merugikan siapa pun. Oleh karena itu, dapat terjalin hubungan kerjasama dengan orang tersebut yang bermanfaat bagi semua, sehingga setiap orang menikmati semangat untuk bergaul satu sama lain.

Sementara itu, pemimpin Transformasional memotivasi bawahannya untuk menerima tantangan dan menghargai mereka setelah menghadapi tantangan tersebut. Juga diperlukan aksesibilitas yang mudah dari para pemimpin untuk membahas masalah yang mungkin terjadi saat menghadapi tantangan . Pemimpin transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut dalam kepemimpinan transformasional merasa adanya kepercayaan, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik

. Oleh karena itu, ini menggambarkan asumsi penelitian kami bahwa ketika bawahan yang bekerja dalam diperlakukan secara positif dan hormat, mereka pasti akan merespons dengan baik dengan meningkatkan kinerja mereka dalam tugas yang diberikan di kelompok masing-masing , ini memotivasi bawahan dan meningkatkan kinerja tugas mereka.

Mungkin ini adalah studi pertama yang mencoba memajukan literatur tentang kepemimpinan transformasional, kepercayaan terhadap pemimpin dan kinerja tugas karyawan, di ruang lingkup restoran sehingga merekomendasikan implikasi manajerial untuk praktik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dengan Kepercayaan kepada Pimpinan di restoran Mie Gacoan. , Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Performa Individu pada restoran Mie Gacoan., Untuk mengetahui pengaruh Kepercayaan kepada Pimpinan dengan Performa Individu pada restoran Mie Gacoan. Total sampel yang didapat dalam penelitian ini adalah 233 responden di restoran mie gacoan area Semarang. Penelitian ini menggunakan SEM PLS versi 3. Berdasarkan pengujian hipotesis maka hasil penelitiannya sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepercayaan terhadap Pemimpin
2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Individu
3. Kepercayaan terhadap Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performa Individu
4. Didalam variabel kepemimpinan transformasional dimana inspirasional dengan nilai outer loading 0.805 dan indikator kharisma dengan nilai 0.752 merupakan indikator tertinggi yang menunjukkan bahwa kedua item tersebut merupakan pengukuran yang bisa dipertahankan guna membantu meningkatnya variabel kepercayaan terhadap pemimpin dan performa individu Menurut [Bass and Avolio \(2004\)](#) menegemukakan, bahwa kepemimpinan Transformasional pemimpin kharisma yang menekankan kepercayaan, nilai-nilai dan etika. Pemimpin di sini juga menanamkan kebanggaan, keyakinan, rasa hormat dan melihat apa yang benar-benar penting dan mentransmisikan rasa misi. Motivasi inspirasional terdiri dari pemimpin yang memberikan makna dan tantangan

pada pekerjaan pengikut dan menggunakan pesan inspirasional untuk membangkitkan emosi.

5. Untuk variabel kepercayaan terhadap pemimpin indikator ability dengan nilai outer loading 0.805 dan indicator integritas dengan nilai outer loading 0.808 menjadi indikator yang bisa dipertahankan guna memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan performa individu, dan variabel performa individu indikator outcomes dengan nilai outer loading 0.767 dan indicator benefits dengan nilai 0.727 menjadi indikator tertinggi. Hal ini senada dengan Kepercayaan mempromosikan keterbukaan dan mendorong motivasi internal yang memfasilitasi kerjasama dalam organisasi. Kepercayaan juga mendorong transparansi yang memberikan sejumlah hasil seperti menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan yang bermanfaat bagi tim hubungan seperti organisasi berbasis proyek (Jahansoozi, 2006).

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dari pembahasan dan hasil analisis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, sebagai berikut :

1. Implikasi Dari hasil temuan pada penelitian ini didapatkan bahwa dalam hal yang ketika manajer dengan nilai kepemimpinan transformasional leadership bisa meningkatkan kepercayaan terhadap pemimpin dan performa individu, maka dari hal ini ketika para mempunyai kemampuan transformasional mereka dapat mengartikulasikan visi masa depan bersama, merangsang para pengikutnya secara kharismatik dan intelektual. Hal ini membuat para pengikutnya untuk percaya jika pemimpinnya memiliki ability dan integritas dalam menghasilkan benefits dan outcomes yang baik.

2. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini memberikan analisa empirik mengenai Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan terhadap Pemimpin dan Performa individu, hal ini bisa Menjadi sumber referensi untuk pengembangan soft skill di tema kepemimpinan khususnya Manajer Restoran Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi mengenai motivasi, peluang, proses, permasalahan, khususnya tentang kepemimpinan transformasional untuk para manajer dan dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang masih perlu menjadi bahan revisi dan pertimbangan penelitian selanjutnya, yaitu: pertama pada penelitian ini tidak bisa digeneralisasi pada jenis perusahaan yang berbeda. Yang kedua Meskipun beberapa implikasi teoretis dan manajerial yang luar biasa bagi para peneliti dan praktisi, ada juga beberapa keterbatasan. Meskipun demikian, kami menggunakan data multi-sumber yang dikumpulkan pada waktu yang berbeda dari tim yang bekerja di industri food and baverage di area semarang

Selain itu, penelitian kami berfokus pada pemimpin bawahan dari industri Food and baverage saja. Sampel dari berbagai sektor dapat menambah nilai temuan penelitian. Selain itu, kami tidak memasukkan peran moderat kepercayaan pada pemimpin tetapi membuktikannya dengan menguji secara empiris tim bawahan kepada pemimpin di restoran mie gacoan Semarang. Temuan menyatakan 32% kepercayaan pada pemimpin mengungkapkan hasil yang luar biasa, yang dapat sangat meningkatkan kinerja tugas karyawan dan sector Restoran. Pemimpin perlu mengembangkan rasa dapat dipercaya di antara bawahan mereka untuk melakukan dan mengakui kesalahan mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Di sektor retsoran, para customer membutuhkan kesempurnaan dalam kualitas layanan, yang dapat

menimbulkan masalah bagi karyawan penyedia layanan yang bersentuhan langsung dengan pengunjung.

Temuan penelitian kami memfasilitasi para pemimpin yang berfokus pada kebijakan dan praktik yang mendukung karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja tugas mereka. Pemimpin transformasional didorong untuk memulai diskusi dengan bawahan mereka, mendengarkan mereka, dan merespons sesuai, dengan mempertimbangkan apakah respons tersebut akan mendorong kinerja tugas mereka atau membatasinya. Mereka harus memastikan partisipasi dan dukungan mereka kepada bawahan dalam mencapai tujuan terkait tugas mereka didorong untuk mengubah sesuai dan memastikan implementasi, dengan demikian memperhatikan dan mengakui kontribusi mereka.

2.2 Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu mengeksplorasi bahwa terdapat indikator yang lemah didalam variabel transformasional leadership seperti motivasi dan stimulasi intelektual, dan indikator kebijakan divariabel kepercayaan terhadap pemimpin, hal ini perlu dimoderasi oleh variabel atau indikator lain yang bisa memberikan akselerasi untuk peningkatan didalam melakukan penelitian di masa depan
2. Masih terbuka untuk penelitian lain karena pada Nilai *R-squared* 0.32 .sedangkan sisanya (100% - 32% = 68%) masih terdapat 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Sehubungan dengan hal tersebut, terdapat kemungkinan bahwa faktor kontekstual lain mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepemimpinan transformasional pada kedua atau salah satu variabel yang diteliti. Misalnya, iklim organisasi, budaya organisasi, atau suara tim juga dapat mempengaruhi hubungan yang sama. Gaya kepemimpinan lainnya dapat diuji untuk penilaian kinerja tugas bawahan.

I. DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, N., Nawaz, A., Ali, M., & Kalim, S. (2020). Asia Pacific Management Review Transformational leadership and civic virtue behavior : Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216–225. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.05.001>
- Akhavan, P., Ramezan, M., dan Yazdi Moghaddam, J. 2013. Examining The Role Of Ethics In Knowledge Management Process: Case Study: An Industrial Organization. *Journal Of Knowledge-Based Innovation In China*. Vol.5, No.2, pp:129-145.
- Alrowwad, A., Obeidat, B. Y., Tarhini, A., & Aqqad, N. (2016). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance via the Mediating Role of Corporate Social Responsibility: A Structural Equation Modeling Approach. *International Business Research*, 10(1), 199. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n1p199>
- Angelina, F. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Zoom Jemursari Surabaya. *AGORA*, 6(2).
- Azwar, Saifuddin. 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-s](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-s)
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Goodheim, L. (1987). Biography and the Assessment of Transformational Leadership at the World-Class Level. *Journal of Management*, 13(1), 7–19. <https://doi.org/10.1177/014920638701300102>
- Brown, S., Gray, D., Mchardy, J., & Taylor, K. (2015). Journal of Economic Behavior & Organization Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116, 361–378. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.001>
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership: The influence of different leadership styles on individual employee and financial performance in Brazilian startups. *Innovation and Management Review*, 16(2), 143–160. <https://doi.org/10.1108/INMR-08-2018-0064>
- Chaudhary, S., Dhir, A., Ferraris, A., & Bertoldi, B. (2021). Trust and reputation in family businesses : A systematic literature review of past achievements and future promises. *Journal of Business Research*, 137(August), 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.052>.
- Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Organisasi Tanggung Jawab: Pendekatan Pemodelan Persamaan Struktural Kinerja melalui Peran Mediasi Corporate Social Riset Bisnis Internasional; Vol. 10, No.1; ISSN 2017
- Dirks, Kurt T. dan Donald L, Ferrin. 2002. “Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice”. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611–628.

- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). No Title (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2018). Multivariate Data Analysis (8th ed.). Annabel Ainscow. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Huang, Chun-Chen, et al. "The relationship among corporate social responsibility, service quality, corporate image and purchase intention." *International Journal of Organizational Innovation (Online)* 6.3 (2014): 68
- Jurnal Online Manajemen Pengetahuan Terapan Publikasi Institut Internasional untuk Manajemen Pengetahuan Terapa Volume 3, Edisi 2, 2015 Kepemimpinan, kepercayaan, dan manajemen pengetahuan dalam kaitannya dengan kinerja organisasi: Mengembangkan instrumen Joanna Paliszkiwicz, Universitas Ilmu Kehidupan Warsawa,
- Jahansoozi J. 2006. Organizationstakeholder relationships: exploring trust and transparency. *Journal of ManagementDevelopment*. Vol. 25No.10,2006pp.942-955.
- Kesari, L., Pradhan, S., & Prasad, N. (2018). Asia Pacific Management Review Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227–234. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2017.11.001>
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705.
- Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Mutahar, A. Y., & Rasli, A. (2015). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Organisasi Pembelajaran dan Kinerja Organisasi*. 5, 406–411.
- Muijs, D. (2011). Researching leadership: Towards a new paradigm. In T. Townsend & J. MacBeath (Eds.), *International handbook of leadership for learning*, Part one (pp. 115–125). Dordrecht, the Netherlands: Springer Verlag
- Noruzi, A., Dalfard, V. M., & Azhdari, B. (2012). *Relations between transformational leadership, organizational learning, knowledge management, organizational innovation, and organizational performance: an empirical investigation of manufacturing firms*. March 2015. <https://doi.org/10.1007/s00170-012-4038-y>
- Nunnally, Bernstein, I.H. 1994. Psychometric Theory, Edisi ke 3. New York : McGraw Hill.

Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>

Sari-Johanna Karhapää dan Taina Savolainen (2021) Kepercayaan dan kinerja: studi kontekstual perubahan manajemen dalam organisasi swasta dan public Emerald Insight <https://www.emerald.com/insight/1746-5265.htm>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus.

Widyanti, R., Basuki, B., & Ratnasari, S. L. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK SATISFACTION INFLUENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *JURNAL DIMENSI*, 10, 255–268. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3071>

Wei, A., Meyer, J. P., Ilic-balas, T., Espinoza, J. A., & Pepper, S. (2023). In search of the pseudo-transformational leader: A person-centered approach. *Journal of Business Research*, 158(September 2021), 113675. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113675>

