

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ahmed, Ashfaq.Muhammad Ramzan. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 11, Issue 6 (Jul. - Aug. 2013), PP 61-68
- Alfonita, F. (2018). No Analysis of the co-dispersion structure of health-related indicators in the center of a sense of health subjectivityTitle. *Computers and Industrial Engineering*, 2(January), 6. <http://ieeauthorcenter.ieee.org/wp-content/uploads/IEEE-ReferenceGuide.pdf><http://wwwlib.murdoch.edu.au/find/citation/ieee.html><https://doi.org/10.1016/j.cie.2019.07.022><https://github.com/ethereum/wiki/wiki/White-Paper><https://tore.tuhh.de/hand>
- Andes Purwanti,Zunaidah.Yuliansyah M. Diah.Marlina Widiyanti. 2020. Pengaruh Stress Kerja da Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja anggota POLRI diPOLDA Sumatera Selatan. [Vol. 2 No. 1 \(2020\): The Manager Review - ejournal.unib.ac.id](#)
- Ariani.Silvia, Lalu Suparman, Agusdin. (2017). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict dan beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja bendahara wanita dinas pekerjaan umum kabupaten/kota sepulau lombok). JMM Unram-Master Of Management Journal [10.29303/jmm.v6i1.28](#)
[Vol. 6 No. 1 \(2017\): JMM MARET 2017](#)
- Arijanto,Agus. Sitti Zulaikha Wulandari. 2019. How the impact of work discipline, work environment adn transformasional leadership on employee performance: a Study at japanese automotive dealer. European Journal of Business and Management. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.36, 2019.
- Baah, Kwasi Dartey & Emmanuel yaw Appofo.2015. Examining the Influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Perceived Job Stress among Ghanaian Banking Employees. International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 8; 2015 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Published by Canadian Center of Science and Education
- Bass, B.M. and Avolio, B.J., (1994), Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Sage, Thousand Oaks.
- Becchetti, L., Solferino, N., & Tessitore, M. E. (2016). Education Not for Money: An Economic Analysis on Education, Civic Engagement and Life Satisfaction. *Theoretical Economics Letters*, 06(01), 39–47. <https://doi.org/10.4236/tel.2016.61006>

- Chandrasekara WS. (2019). The Effect of Transformational Leadership style on employees job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing industry in Sri Lanka. *International Journal Of Economics, commerce and management*, United Kingdom ISSN2348 0386 Voll. VII issue & July 2019.
- Efendi, R., Rifa'i, MN, Bahrun, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batik Di Kota Yogyakarta Indonesia. *Jurnal Internasional Pemahaman Multikultural dan Multiagama*, 7(1), 689-703.
- ERianto, Feri. PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERKEBUNAN JAWA BARAT. 2015. Tesis PhD. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, beton kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Gill. Amarjit S. Dkk.(2006). MITIGATING STRESS AND BURNOUT BY IMPLEMENTING TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP. [International Journal of Contemporary Hospitality Management](#) ISSN: 0959-6119
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Fautisno Carsado. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, MSP (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi.)*. 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hermina.Utin Nina.2019.The Model of Employee Performance.*International Review of Management and Marketing*, 2019, 9(3), 69-73.
- Hustia,Anggreany.2020.Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.*JURNAL ILMU MANAJEMEN* e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177
- Hotez, P. J. (2010). Neglected Infections of Poverty in the United States of America. *PLOS Neglected Tropical Diseases*, 4(7), e655.
- Indra,Rina&Ari Pradhanawati.2018.Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.*Jurnal Administrasi*

Bisnis Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 83-94 P-ISSN: 2252-3294
E-ISSN: 2548-4923

Iskamto,Dedi.2021.Stress and Its Impact on Employee Performance. INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS).Volume: No 02 Issue: 03 (2021) E-ISSN: e-ISSN: 2775-0809.

Iskamto,Desi,Mahbubah S,Putra Budi A.2021. Analysis of Relationship between Leadership and Employee Performance at Manufactur Company in Indoenesia. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management

Isvandiari,Any & bagus Al idris.2018.Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT central Capital Futures cabang Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 - jurnal.stie.asia.ac.id

Jaya Dharma,Mahendra Fakhri,Dkk (2021). The Effect of Transformasional leadership style on employee performance with job stress as intervening variable in PT.Pos Indonesia. Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021

Khuong,Mai Ngoc. Vu Hai Yen. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, April 2016.

Kusuma,Halim Perdana, M.Rjab Lubis & Suryani Hardjo. 2019. Pengaruh Pelatihan Efikasi diri, Kepemimpinan Transformasional terhadap Stress kerja anggota Satuan Brimob Polda Sumut. Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1) 2019: 23-30, onlinehttp://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa.

Ioannidis, J. P. A. (2018). Why most published research findings are false. *Getting to Good: Research Integrity in the Biomedical Sciences*, 2(8), 2–8. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>

Manik K. Oko Mahendra, Ni Wayan Mujiati. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 10, 2015

Miftah, T. (2010). Prilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Muthamia, Solomon. Peter Lewa, Michael Mdwiga. 2015. Effects of Transformational Leadership on Work Stress among Top Managers in State Owned Enterprises (SOEs) in Kenya. European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.36, 2015

Nanda.Andesna,Mochamad Soelton,Dkk. 2019. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. dvances in Economics, Business and Management

- Research, volume 12. International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)
- Nasution, MI (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *CAMPURAN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- N.Iqbal, Anwar S, Halder N.2015. Effect of Leadership Style on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and r A Management Review*. <http://dx.doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>.
- Noe, R.A, Jn R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 6, buku 1, Salemba Empat.
- Pasalbessy.Victor F. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi papua. *JURNAL EKONOMI & BISNIS* ISSN : 2086-4515 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Volume 8, Nomor 2, Januari 2017
- Putri,Mariza Duma & Dewi K.Soedarsono.2017. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SOLUTION OPERATION TELKOMSIGMA. *e-Proceeding of Management* : Vol.4, No.3 Desember 2017
- Rahul, Chauhan, Hapzi Ali, Niknik Ahmad. 2019. BUILDING PERFORMANCE SERVICE THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ANALYSIS, WORK STRESS AND WORK MOTIVATION (EMPIRICAL CASE STUDY IN STATIONERY DISTRIBUTOR COMPANIES). *Dinasti International Journal of Management Science*. Volume 1, Edisi 1, Oktober 2019 E-ISSN : 2686-6331, P-ISSN : 2686-6358
- Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik". PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rudyanto, Lyly Soemarni, Rudy Pramono dan Agus Purwanto.(2020) Pengaruh Anteseden Integrasi Rantai Pasok Terhadap Kinerja Perusahaan, *Uncertain Supply Chain Management*, 8(4). DOI: 10.5267/j.uscm.2020.5.006.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT.Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., & Keong, W. K. (2008). How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry. *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Sazly, S, Yolanda Ardiani. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat". *Jurnal Ilmiah* Vol 17 No. 2 September 2019.

- Siswandi Yudi,Dindal Iestari. 2021. Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects> Volume 2 Number 1 page 227 - 237
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Tujuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Agora, 7(1).
- Supryanto,Achmad Sani & Eka Afnan.2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang). JURNAL APLIKASI MANAJEMEN | VOLUME 10 | NOMOR 4 | DESEMBER 2012
- Sutrisno, Eddy. 2009. Manajemen Sumber Daya manusia, Kencana, Jakarta.
- Soegiono, Pandji. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Karier Staknan Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Bagi Komitmen Organisasi dan OCB Karyawan PT. Alfa Retilindo Surabaya. Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2), pp: 446-454.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. Jurnal Bening, 6(1), 202-213.
- Tintami Lila, Ari Pradhanawati, Hari Susanto. (2012). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada karyawan harian SKT Megawaon II PT.Djarum Kudus. DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2012, Hal. 1-8 <http://ejournal s1.undip.ac.id/index.php/>
- Top Cemil,Bryar Mohammad Sharif & Akar Hemn Mahmood Faraj.(2020). Transformational Leadership Impact on Employess Performance . Eurasian Journal Of Management & Social Sciences. Doi: 10.23918/ejmss.v1i1p49
- Yin, R. K. (2018). Case Study and Research Applications Design and Methods (6th Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Yukl, Gary. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima). Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.
- Wen.Tan Bee, Theresa CF H0,dkk. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. Internasional Journal of academic research in business & social sciences. 9, No. 9, 2019, Hal. 55 – 65

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

Kepada YTH,

Bapak/Ibu/Sdr/Karyawan PT Sulawesi Jaya Metalindo

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Dan Salam Sejahtera.

Saya Gustria Emanuela (A012202062) Mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar yang dimana saat ini saya sedang melakukan Penelitian (Tugas Akhir/Tesis) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. Oleh karena itu diharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. semua informasi yang di berikan akan di rahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Terimakasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam pengisian Kuesioner ini.

Hormat Saya.

Gustria Emanuela

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja

1. Tujuan Pengisian

- a. Pengisian kuesioner/angket ini berdasarkan inisiatif sendiri tidak ada paksaan dari orang lain.
- b. Isilah kuesioner/angket ini dengan memberikan tanda ($\sqrt{\quad}$) pada pilihan jawaban ada.
- c. Bila anda ingin memperbaiki jawaban yang menurut anda paling benar, maka berilah tanda (X) pada kesalahan tersebut kemudian pililah jawaban yang paling benar dan beri tanda ($\sqrt{\quad}$)
- d. Kejujuran pengisian kuesioner/angket akan sangat membantu dalam penelitian ini.

2. Keterangan

Skor

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. SS = Sangat Setuju | 5 |
| 2. S = Setuju | 4 |
| 3. R = Ragu-Ragu | 3 |
| 4. TS = Tidak Setuju | 2 |
| 5. STS = Sangat Tidak Setuju | 1 |

Data Responden

Berilah tanda (X) Pada salah satu pilihan berikut sesuai identitas

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
3. Masa Kerja : a. < 1 Tahun
b. 1 - 2 Tahun
c. 2 - 3 Tahun
d. 3 - 5 Tahun

Berilah Tanda (√) pada pernyataan yang di anggap tepat:

N O	Pertanyaan	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	RR	S	SS
Pengaruh Idealis (Idealized Influence)						
1	Pemimpin saya merupakan seseorang yang dapat dijadikan panutan					
2	pemimpin saya merupakan seseorang yang dapat dipercaya					
Pertimbangan Individual (Individual Consideration)						
1	saya merasa pendapat saya di dengarkan oleh pemimpin					
Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)						
1	Pemimpin saya memberikan semangat dan kata-kata motivasi pada Karyawannya					
2	pemimpin saya mampu menginspirasi karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan					
Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation)						
1	pemimpin saya memberikan saya kesempatan agar dapat menyelesaikan masalah dengan cara saya sendiri					
2	pemimpin saya mendorong saya untuk berkreasi dan berinovasi dalam pekerjaan					

N O	Pertanyaan	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	RR	S	SS
Mengetahui dan Memahami Peraturan Perusahaan						
1	Saya mengikuti semua peraturan yang berlaku di perusahaan					
2	saya mengerti dan memahani semua peraturan perusahaan					
Absensi						
1	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu.					
2	Saya selalu memberi alasan jika terlambat datang.					
Penggunaan waktu yang Efektif						
1	saya bekerja sama dengan rekan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Tanggung jawab dalam Pekerjaan dan Tugas						
1	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
2	saya menjaga dan menggunakan sarana dan prasana milik perusahaan dengan baik					

NO	Pertanyaan	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	RR	S	SS
Sikap Pemimpin						
1	Pemimpin saya Kurang memperhatikan kerja karyawan					
2	ketika perbedaan pendapat dengan pimpinan membuat saya tidak nyaman dalam bekerja					
Tuntutan Peran						
1	Peran yang saya jalankan didalam perusahaan belum berjalan dengan baik.					
2	ketidaksiapan saya dalam bekerja membuat pekerjaan berjalan tidak optimal.					
Tuntutan Tugas						
1	Adanya Peraturan yang tidak sesuai membuat pekerjaan saya tidak berjalan sesuai yang diharapkan.					
2	Target perusahaan dan Tuntutan tugas yang terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas saya					
Struktur Organisasi						
1	Alur perintah dalam stuktur organisasi yang tidak sesuai membuat tidak nyaman dalam bekerja					

NO	Pertanyaan	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	RR	S	SS
Kualitas kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan					
Kuantitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target.					
2	Saya dapat memberikan hasil pekerjaan lebih baik dari waktu yang lalu.					
Pelaksanaan Tugas						
1	Saya mengerjakan tugas dengan cekatan tanpa menunda-nunda					
2	Ketika dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mengutamakan					

	kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.					
Tanggung jawab						
1	Saya mampu bertanggung jawab penuh dengan tugas pekerjaan saya					

Lampiran 2

1. Hasil Uji Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	2	5	171	3.80	.726
X1.2	45	1	5	165	3.67	.953
X1.3	45	1	5	155	3.44	.841
X1.4	45	1	5	170	3.78	.997
X1.5	45	2	5	173	3.84	.878
X1.6	45	1	5	161	3.58	.812
X1.7	45	2	5	175	3.89	.745
X2.1	45	2	5	187	4.16	.737
X2.2	45	3	5	174	3.87	.588
X2.3	45	3	5	189	4.20	.588
X2.4	45	3	5	194	4.31	.596
X2.5	45	3	5	196	4.36	.609
X2.6	45	2	5	177	3.93	.809
X2.7	45	1	5	173	3.84	1.043
Z1	45	1	4	130	2.89	.935
Z2	45	1	5	138	3.07	.863
Z3	45	1	5	136	3.02	.917
Z4	45	1	5	133	2.96	1.065
Z5	45	1	5	145	3.22	1.064
Z6	45	1	5	133	2.96	1.224
Z7	45	1	5	141	3.13	1.120
Y1.1	45	2	5	172	3.82	.747
Y1.2	45	2	5	180	4.00	.769
Y1.3	45	2	5	173	3.84	.737
Y1.4	45	2	5	175	3.89	.714
Y1.5	45	2	5	165	3.67	.879
Y1.6	45	1	5	168	3.73	.963
Y1.7	45	1	5	188	4.18	.777
Valid N (listwise)	45					

2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatasional

		Correlations							Gaya Kepemimpinan Transformatasional
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
X1.1	Pearson Correlation	1	.492**	.447**	.722**	.663**	.316*	.420**	.790**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.000	.000	.034	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.492**	1	.416**	.518**	.344*	.460**	.426**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.000	.021	.001	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.447**	.416**	1	.364*	.496**	.414**	.443**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005		.014	.001	.005	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.722**	.518**	.364*	1	.608**	.331*	.455**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.000	.027	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.663**	.344*	.496**	.608**	1	.225	.633**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.001	.000		.138	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.316*	.460**	.414**	.331*	.225	1	.409**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.034	.001	.005	.027	.138		.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.420**	.426**	.443**	.455**	.633**	.409**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.002	.002	.000	.005		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Gaya Kepemimpinan Transformatasional	Pearson Correlation	.790**	.727**	.694**	.795**	.772**	.610**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

B. Reabilitas variabel gaya kepemimpinan Transformatasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	7

C. Validitas Disiplin Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.259	.451**	.456**	.330*	.475**	.150	.689**
	Sig. (2-tailed)		.086	.002	.002	.027	.001	.324	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.259	1	.211	.121	.135	.029	.077	.369*
	Sig. (2-tailed)	.086		.165	.428	.375	.852	.617	.013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.451**	.211	1	.661**	.305*	.459**	.200	.700**
	Sig. (2-tailed)	.002	.165		.000	.042	.002	.188	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.456**	.121	.661**	1	.440**	.515**	.335*	.771**
	Sig. (2-tailed)	.002	.428	.000		.003	.000	.024	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.330*	.135	.305*	.440**	1	.326*	.339*	.632**
	Sig. (2-tailed)	.027	.375	.042	.003		.029	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.475**	.029	.459**	.515**	.326*	1	.176	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.852	.002	.000	.029		.248	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.150	.077	.200	.335*	.339*	.176	1	.593**
	Sig. (2-tailed)	.324	.617	.188	.024	.023	.248		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.689**	.369*	.700**	.771**	.632**	.678**	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

D. Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	7

E. Validitas Stress Kerja

		Correlations							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Stress Kerja
Z1	Pearson Correlation	1	.685**	.374*	.178	.574**	.572**	.687**	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.243	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z2	Pearson Correlation	.685**	1	.515**	.250	.553**	.648**	.508**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.097	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z3	Pearson Correlation	.374*	.515**	1	.513**	.554**	.487**	.395**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.000	.001	.007	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z4	Pearson Correlation	.178	.250	.513**	1	.611**	.399**	.253	.611**
	Sig. (2-tailed)	.243	.097	.000		.000	.007	.094	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z5	Pearson Correlation	.574**	.553**	.554**	.611**	1	.584**	.585**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z6	Pearson Correlation	.572**	.648**	.487**	.399**	.584**	1	.651**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Z7	Pearson Correlation	.687**	.508**	.395**	.253	.585**	.651**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.094	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Stress Kerja	Pearson Correlation	.758**	.768**	.712**	.611**	.843**	.831**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

F. Reabilitas Variabel Stress kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	7

G. Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations							Kinerja Karyawan
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.752**	.732**	.686**	.669**	.312*	.525**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.037	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.2	Pearson Correlation	.752**	1	.722**	.745**	.706**	.338*	.609**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.023	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.3	Pearson Correlation	.732**	.722**	1	.787**	.690**	.517**	.644**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.4	Pearson Correlation	.686**	.745**	.787**	1	.772**	.551**	.610**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.5	Pearson Correlation	.669**	.706**	.690**	.772**	1	.376*	.488**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.011	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.6	Pearson Correlation	.312*	.338*	.517**	.551**	.376*	1	.611**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.037	.023	.000	.000	.011		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Y1.7	Pearson Correlation	.525**	.609**	.644**	.610**	.488**	.611**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.807**	.843**	.885**	.898**	.823**	.671**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

H. Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

Lampiran 3

A. Analisis Jalur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.734	7.630		5.601	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.448	.177	-.358	-2.534	.015
	Disiplin Kerja	-.343	.245	-.198	-1.400	.169

a. Dependent Variable: Stress Kerja

B. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.157	5.014

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

C. Analisis Jalur 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.964	7.003		-.138	.891
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.440	.132	.424	3.337	.002
	Disiplin Kerja	.603	.174	.420	3.466	.001
	Stress Kerja	-.030	.107	-.036	-.282	.779

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. Model Summary Jalur 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.408	3.482

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Lampiran 4

A. Hasil Uji Sobel Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional-Stress Kerja-Kinerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.448	Sobel test: 0.27866933	0.0482292	0.7804986
b	-0.030	Aroian test: 0.25938687	0.0518145	0.79533676
s _a	0.177	Goodman test: 0.30300946	0.04435505	0.76188265
s _b	0.107	Reset all	Calculate	

B. Hasil Uji sobel pengaruh disiplin kerja-stress kerja-kinerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	-0.343	Sobel test: 0.27491504	0.03742975	0.78338151
b	-0.030	Aroian test: 0.22517909	0.04569696	0.82183996
s _a	0.245	Goodman test: 0.3851584	0.02671628	0.70012006
s _b	0.107	Reset all	Calculate	

Lampiran 5

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432