

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI
MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Atria Advent Dewantara
11190649

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness To Change* Sebagai Mediator pada *Vape Store* Yogyakarta

Nama : Atria Advent Dewantara

NIM : 11190649

Mata Kuliah : Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Semester : 8

Tahun Akademik : 2022 - 2023

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 05 Juni 2023

Dosen Pembimbing



(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul :

Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* Dengan
Readiness To Change Pada *Vape Store* Yogyakarta
Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

Atria Advent Dewantara
11190649

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **Diterima** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, MT :
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :
(Dosen Penguji)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D :
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta. 19 September 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DENGAN *READINESS TO CHANGE* SEBAGAI MEDIATOR PADA *VAPE STORE* YOGYAKARTA”

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya suah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 10 November 2022



Atria Advent Dewantara

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atria Advent Dewantara
NIM : 11190649
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE DENGAN READINESS TO CHANGE SEBAGAI MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 27 Oktober 2023

Yang menyatakan



(Atria Advent Dewantara)
NIM.11190649

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala hikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* Pada *Vape Store* Yogyakarta** . Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir studi jenjang Strata-1, Program studi Manajemen dengan fokus Sumber Daya Manusia, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana. Dalam proses penyelesaian studi ini, penulis mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Seluruh anggota keluarga yang telah memberikan dorongan dan dukungan ketika mengerjakan skripsi.
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
3. Sahabat saya Muhammad Nur Alfi Prabowo, Theodorus Sri Ratno, Gabrielle Elryan yang telah mendukung, memberikan waktu, serta memberi saran ketika penulisan skripsi.
4. Bapak Ibu Dosen Fakultas Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas seluruh dedikasi, ilmu, dan bimbingan selama proses perkuliahan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama masa kuliah.
5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

Penulis berharap agar hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan khususnya didalam bidang Manajemen. Penulis juga meminta maaf apabila terdapat kekurangan dan kekhilafan dalam menyusun skripsi ini. Kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas semua kebaikan dan bantuan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis

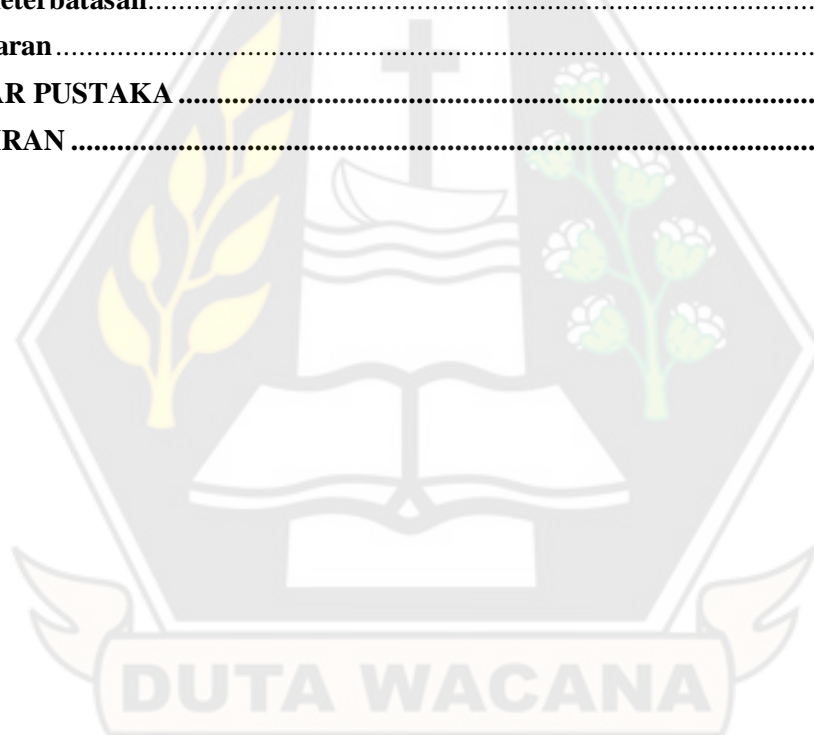


DAFTAR ISI

PENGARUH <i>TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP</i> TERHADAP <i>WORK PERFORMANCE</i> DENGAN <i>READINESS TO CHANGE</i> SEBAGAI MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
1.7 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 <i>Transformational Leadership Theory</i>	13
2.1.2 <i>Readiness to Change Theory</i>	15
2.1.3 <i>Work Performance Theory</i>	16
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	17
2.3.1 Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Work Performance</i> 17	

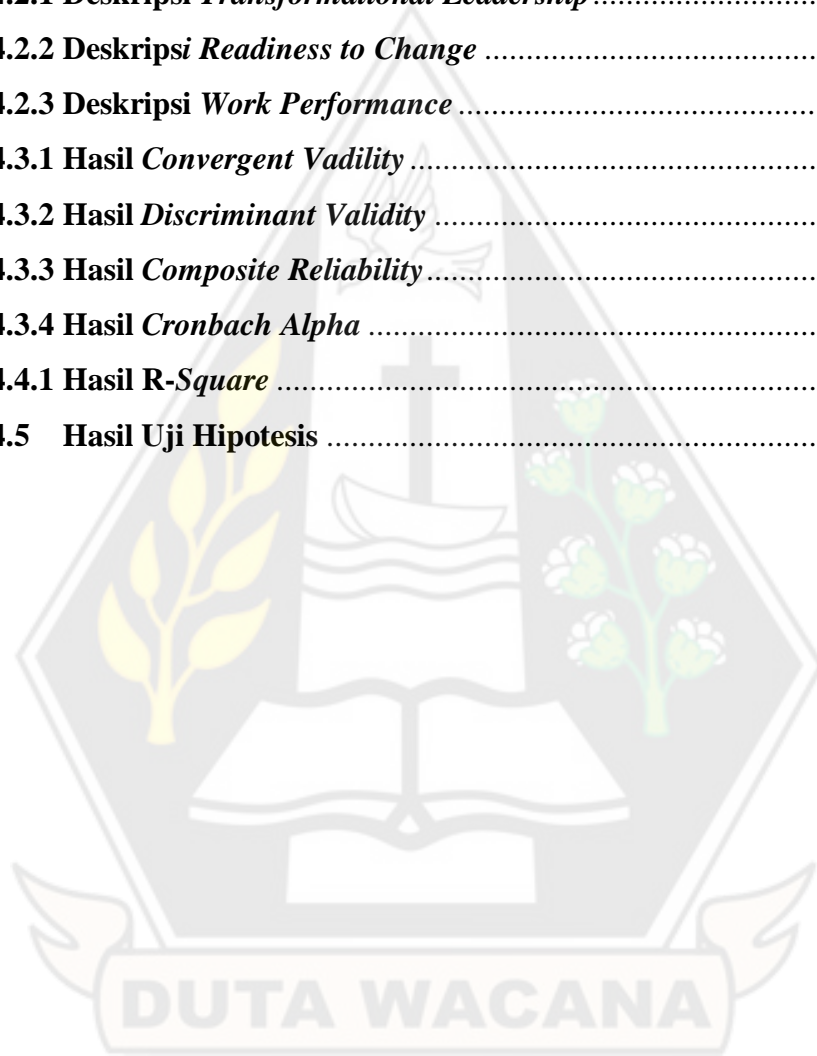
2.3.2 Hubungan antara <i>Transformational Leadership</i> dengan <i>Readiness to Change</i>	17
2.3.3 Hubungan antara <i>Readiness to Change</i> dengan <i>Work Performance</i>	18
2.3.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Melalui <i>Readiness to Change</i> sebagai Mediator	19
2.4 Model Penelitian	20
2.5 Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Variabel dan Definisi Operasional	22
3.2.1 <i>Transformational Leadership</i>	23
3.2.2 <i>Readiness to Change</i>	24
3.2.3 <i>Work Performance</i>	25
3.3 Kriteria Objek	26
3.4 Jenis Data, Sumber Data, serta Aras dan Skala Pengukuran	27
3.5 Target dan Karakteristik Populasi	28
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	30
3.7 Pengolahan Data dan Pengujian Hipotesis	31
3.7.1 Uji Validitas Konvergen	31
3.7.2 Uji Validitas Diskriminan	32
3.7.3 Uji Reliabilitas Konstruksi	32
3.7.4 Analisis Pemodelan dengan PLS-SEM	33
3.7.5 Uji Hipotesis	36
BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Profil Responden	37
4.1.1 Jenis Kelamin	37
4.1.2 Tingkat Pendidikan	38
4.1.3 Lama Bekerja	38
4.2 Tampilan Data Deskriptif	39
4.2.1 <i>Transformational Leadership</i>	39
4.2.2 <i>Readiness To Change</i>	40
4.2.3 <i>Work Performance</i>	42
4.3 Evaluasi <i>Outer Model</i>	43
4.3.1 <i>Convergent Validity</i>	44
4.3.2 <i>Discriminant Validity</i>	45
4.3.3 <i>Composite Reliability</i>	46

4.3.4 <i>Cronbach Alpha</i>	46
4.4 <i>Evaluasi Inner Model</i>	47
4.4.1 <i>R-Square</i>	47
4.4.2 <i>Q-Square</i>	48
4.5 <i>Uji Hipotesis</i>	48
4.6 <i>Hasil Pembahasan</i>	50
4.6.1 <i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Performance</i>	51
4.6.2 <i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Readiness to Change</i>	52
4.6.3 <i>Pengaruh Readiness to Change Terhadap Work Performance</i>	54
4.6.4 <i>Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Performance Dengan Readiness To Change Sebagai Mediator</i>	55
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan	57
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	65



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.2.1 Deskripsi <i>Transformational Leadership</i>	39
Tabel 4.2.2 Deskripsi <i>Readiness to Change</i>	40
Tabel 4.2.3 Deskripsi <i>Work Performance</i>	42
Tabel 4.3.1 Hasil <i>Convergent Validity</i>	44
Tabel 4.3.2 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	45
Tabel 4.3.3 Hasil <i>Composite Reliability</i>	46
Tabel 4.3.4 Hasil <i>Cronbach Alpha</i>	46
Tabel 4.4.1 Hasil <i>R-Square</i>	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Persentase Alasan Masyarakat Indonesia lebih memilih <i>Vape</i> dibanding Rokok	6
Gambar 2.4 Model Penelitian.....	20
Gambar 4.3 <i>Outer Model</i> atau Model Pengukuran.....	43
Gambar 4.4 <i>Inner Model</i> atau Model Struktural	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	65
Lampiran 2 Profil Responden	68
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	80
Lampiran 4 Halaman Persetujuan.....	82
Lampiran 5 Kartu Konsultasi	83
Lampiran 6 Kartu Revisi.....	84



**PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK
PERFORMANCE DENGAN READINESS TO CHANGE SEBAGAI
MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA**

**Atria Advent Dewantara
11190649**

**Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Kristen Duta Wacana
Email: atriaadventmail@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap performa kerja dengan melalui kesiapan untuk berubah pada karyawan toko vapor di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuisioner kepada 100 responden yang bekerja di toko vapor yang ada di Yogyakarta dengan menggunakan metode *random sampling* serta merupakan *applied research*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model – Partial Least Square* versi 4 (SEM-PLS 4) . Hasil data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap performa kerja, tetapi berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Hasil data juga menunjukkan bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh terhadap performa kerja. Serta hasil data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap performa kerja dengan di mediasi oleh kesiapan untuk berubah

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, Performa kerja, Kesiapan untuk berubah.

***THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORK
PERFORMANCE WITH READINESS TO CHANGE AS A MEDIATOR IN
VAPE STORE YOGYAKARTA***

Atria Advent Dewantara

11190649

***Departement Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University***

Email: atriaadventmail@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership on work performance through readiness to change in vape store employees in Yogyakarta. This research was conducted by collecting data through questionnaires to 100 respondents who work in vape store in Yogyakarta using the random sampling method and is an applied research. The data analysis technique used is the Structural Equation Model – Partial Least Square version 4 (SEM-PLS 4). The results of the data show that transformational leadership has no effect on work performance, but does affect readiness for change. The results of the data also show that readiness to change affects work performance.

Keywords: Transformational leadership style, work performance, readiness to change.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan, wawasan, dan kewaspadaan terhadap rokok membuat masyarakat mengetahui dampak dari rokok bagi kesehatan mereka. Perkembangan ini juga pada akhirnya mempengaruhi perokok di Indonesia dengan perlahan beralih pada penggunaan *vapor* atau biasa disebut juga dengan *vape* yang menjadi alternatif masyarakat untuk menggantikan rokok dan juga tembakau. *Vape* pernah digunakan untuk alat bantu program berhenti merokok dengan cara mengurangi kadar nikotin secara bertahap namun praktik tersebut kini sudah tidak dianjurkan oleh *Electronic Cigarette Association* (ECA) dan *Food and Drug Association* (FDA) (Cobb dkk., 2010). Meskipun demikian berdasarkan hasil survei di Amerika, mayoritas (65% responden) memilih 2 alasan menggunakan rokok elektronik (*vape*) sebagai alternatif untuk berhenti merokok (Etter, 2010).

Beralaskan data dari Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) pada tahun 2015 yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan penggunaan rokok elektrik di beberapa negara. Contoh, di Amerika Serikat, remaja yang menggunakan rokok elektrik meningkat secara signifikan dalam kurun waktu satu tahun antara tahun 2013 dan 2014 dari 4,5% menjadi 13,4% atau sekitar 2.000.000 siswa sekolah menengah dan 450.000 siswa sekolah menengah pertama. *Vape* mulai masuk ke Indonesia pada pertengahan tahun 2012, seiring

dengan meningkatnya media komunikasi dan informasi, *vape* semakin diterima secara umum oleh masyarakat terutama karena dianggap memiliki efek samping yang lebih rendah dibandingkan dengan rokok biasa. Mengingat konsekuensi dari Kesejahteraan Umum Inggris, pertaruhan rokok tembakau adalah 100%, jika rokok elektrik adalah 5%, jadi ada penurunan bahaya sebesar 95%.

Tahun 2014 menjadi tahun yang buruk bagi penjualan *vape* di Indonesia, hal ini dikarenakan berkembangnya isu-isu negatif dari *vape*. Namun, saat ini transaksi *vape* berkembang lagi mengingat fakta bahwa isu-isu buruk dari *vape* tidak terbukti. Saat ini, jumlah klien *vape* berkembang, dan tidak sedikit dari mereka yang telah membentuk komunitas di daerah tertentu. Hal ini juga didukung oleh informasi dari Global Adult Tobacco Survey (GATS) 2021 yang disampaikan oleh Layanan Kesejahteraan Indonesia, yang menunjukkan ekspansi 10 kali lipat pada klien e-rokok di Indonesia. Pada tahun 2011, angka tersebut terlihat sebesar 0,3 persen dan meningkat menjadi 3 persen pada tahun 2021.

Peningkatan penggunaan *vape* di Indonesia terdiri sejumlah alasan yang berbeda, salah satunya adalah yang selalu menjadi jawaban adalah untuk dijadikan alternatif bagi perokok untuk berhenti merokok, tetapi tidak hanya satu alasan tersebut yang menjadikan *vape* semakin lama semakin diminati karena juga terdapat beberapa alasan lain, seperti karena memiliki aroma yang lebih enak, lebih ringan dari rokok, dan beberapa alasan lain.

Berdasarkan penjelasan diatas maka pada saat ini bisnis di bidang *vape*

atau *vape store* cukup menjanjikan di Indonesia. Dengan peningkatan peluang bisnis di industri ini tentu banyak yang ingin terjun dalam bisnis *vape* ini. Berdasarkan penjelasan diatas maka sangat penting bagi pemilik bisnis *vape store* yang sudah ada pada saat ini untuk menyambut kompetitor baru yang juga ingin menggeluti bidang usaha ini. Oleh karena itu, pemilik usaha harus bersiap dalam segala kemungkinan dan juga harus mempersiapkan strategi serta mempersiapkan karyawan mereka untuk bersiap menghadapi perubahan dikemudian hari.

Dengan peningkatan permintaan terhadap *vape*, maka keinginan konsumen *vape* juga akan semakin berkembang perlahan demi perlahan. Apabila pemilik *vape store* tidak dapat memenuhi keinginan konsumen tersebut maka konsumen kemungkinan besar akan lari ke *vape store* lain yang dapat memberikan banyak pilihan lain bagi konsumen agar mereka tidak merasa bosan. Burns (dalam Northouse, 2013), kepemimpinan transformasional adalah sebuah siklus di mana individu-individu saling menarik diri dengan orang lain, dan membuat hubungan yang dapat meningkatkan inspirasi dan kualitas etis dalam diri para perintis dan pendukungnya. Berdasarkan pendapat diatas maka kepemimpinan transformasional pemilik *vape store* akan adalah variabel yang penting karena hal ini akan mempengaruhi kinerja pekerja mereka dan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Penelitian pada jurnal utama yang dilaksanakan oleh Novitasari *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital*”

during Covid-19 Pandemic” tujuan yang dipaparkan yaitu untuk mengukur pengaruh dari *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Indonesia dengan *readiness to change* sebagai mediator. Dalam penelitian ini, strategi yang digunakan adalah teknik kuantitatif yang dilakukan terhadap karyawan rumah sakit di daerah Jakarta dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sampai lebih dari 10 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sample sebanyak 154 individu dan menggunakan SmartPLS 3.0 sebagai perangkat dalam pengolahan data. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *transformational leadership* tidak mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *readiness to change*. Kemudian, *readiness to change* didapatkan hasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work performance*. Kemudian yang terakhir, hubungan *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator ditemukan hasil berpengaruh positif dan signifikan.

Dalam penelitian jurnal perbandingan yang dilaksanakan oleh Asbari *et al.*, (2021) dengan judul “*Managing Employee Performance : From Leadership to Readiness for Change*” tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengukur pengaruh dari *transformational leadership* dan *readiness to change* terhadap kinerja karyawan pada industri kimia di Indonesia dengan rentang masa bakti kerja kurang dari 5 tahun hingga lebih dari 10 tahun. Penelitian dilaksanakan

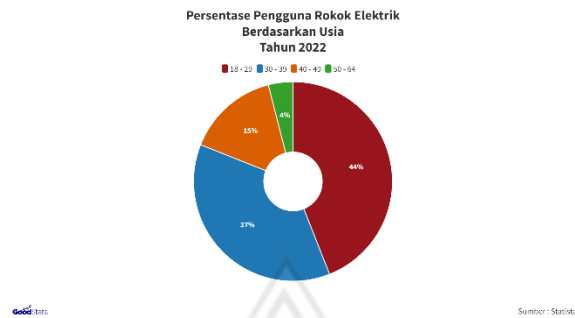
menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner sebanyak 220 sample dikumpulkan dan diproses menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Dalam penelitian terkait ditemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan juga berpengaruh positif dan signifikan dengan *readiness to change*. Kemudian, hasil uji hipotesis selanjutnya menemukan hasil *readiness to change* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*. Lalu, hubungan *transformational leadership* dengan *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator ditemukan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Berlandaskan latar belakang diatas maka peneliti tertarik dan berinisiatif untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE DENGAN READINESS TO CHANGE SEBAGAI MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang yang dijelaskan diatas, dapat diamati bahwa bahwa *work performance* dipengaruhi terhadap *transformational leadership*. Kedua, *transformational leadership* ditemukan juga memiliki pengaruh terhadap *readiness to change*. Kemudian, *work performance* juga dipengaruhi oleh *readiness to change* serta *transformational leadership* memiliki pengaruh terhadap *work performance* dengan *readiness to change*

sebagai mediator.



Gambar 2. 1 Persentase Pengguna *Vape* Berdasarkan Usia

Sumber : <https://goodstats.id/article/membongkar-karakteristik-vapers-indonesia-dan-alasannya-iy0q7>

Pada saat ini Yogyakarta menjadi salah satu sasaran dari penjualan *vape* karena kaum muda merupakan sasaran utamanya. Hal ini juga didukung dengan hasil survei yang dirilis Statista pada tahun 2022 yang menunjukkan hingga 44 persen pengguna *vape* didominasi oleh kaum muda usia 18-29 tahun. Hal tersebut membuat jumlah pengguna *vape* dan *vapestore* di Yogyakarta terus mengalami peningkatan dikarenakan Yogyakarta sendiri memang didominasi oleh kaum muda yang tengah menjalani studi. Hasil studi pendahuluan didapatkan melalui wawancara dengan ketua Paguyuban Vaper Yogyakarta (PAVY). Didapatkan hasil jumlah *vapestore* yang diketahui dan terdata sebanyak 120 outlet. Dari awal dibentuk hingga sekarang anggota komunitas terus bertambah dan saat ini berjumlah 31 komunitas kecil, dimana setiap komunitas terdiri dari 40-90 orang anggota. Sementara itu, informasi dari Jogja Vapor Corner, salah satu jaringan yang tergabung dalam organisasi online di Facebook, hingga tahun 2016 jumlah individu atau perorangan yang telah

menghubungi lebih dari 30 ribu orang.

Berdasarkan penjelasan diatas terkait dengan *vape store* di Yogyakarta yang tengah mengalami peningkatan minat maka hal ini akan membuat persaingan antar *vape store* akan lebih ketat. Hal ini akan membuat *vape store* harus memiliki keunggulan dibandingkan *vape store* lain demi mempertahankan keuntungan bisnis mereka dan juga mempengaruhi apakah mereka masih tetap bisa bersaing dengan banyaknya kompetitor baru.

Dengan memperhatikan penjabaran diatas maka peneliti meyakini bahwa *transformational leadership* pemilik usaha *vape store* di Yogyakarta akan berperan penting untuk menjadi landasan agar *vape store* tetap dapat berkembang dan bersaing meskipun dengan banyaknya kompetitor baru. Dengan *transformational leadership*, maka pemilik *vape store* dapat menuntun bawahan atau karyawan mereka, selain itu dapat meningkatkan motivasi kerja, dan juga moralitas karyawan mereka. Hal ini juga didukung dengan pendapat Burns (dalam Northouse, 2013), kepemimpinan transformasional adalah sebuah siklus di mana individu-individu saling menarik diri dengan orang lain, dan membuat hubungan yang meningkatkan inspirasi dan kualitas etis dalam diri para perintis dan pengikutnya.

Selain hal tersebut dengan semakin meningkatnya persaingan dalam industri *vape* maka akan membuat persaingan dalam bisnis akan mengalami perubahan. Dengan memperhatikan hal tersebut maka *readiness to change* karyawan *vape store* akan berperan penting juga dimana hal ini akan menyiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan, baik dalam menghadapi

perubahan *trend* maupun untuk mengatasi masalah yang tidak terduga lainnya serta untuk menerapkan perubahan yang diharapkan *owner* atau pemilik *vape store*. Sehingga diharapkan hal tersebut nantinya akan membantu *vape store* untuk tetap dapat bersaing dan juga bertahan terlepas dari perkembangan maupun perubahan yang akan terjadi dalam insudtri *vape*. Faktor lain agar tercapainya tujuan dari perusahaan tentunya performa dari karyawan sangat menentukan dalam proses perusahaan atau *vape store* tersebut mencapai tujuannya.

Dari kedua penelitian terdahulu yang menjadi acuan dan juga untuk menjadi pembanding didapatkan dua hasil yang berbeda dimana dalam penelitian Novitasari *et al.*, (2020) ditemukan hasil *transformational leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan tekerhadap *work performance*. Sementara penelitian yang dilaksanakan oleh Asbari *et al.*, (2021) menemukan hasil bahwa *transformational leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *work performance*.

Dengan perbedaan dari kedua penelitian tersebut, penulis akan melakukan penelitian ulang dengan judul **“PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP WORK PERFORMANCE DENGAN READINESS TO CHANGE SEBAGAI MEDIATOR PADA VAPE STORE YOGYAKARTA”**

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada karyawan *vape store* di Yogyakarta. Agar pembahasan fokus dan tidak terlalu luas, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian kepada masa bekerja karyawan *vape store* yang akan menjadi responden dan lokasi *vape store* yang harus terletak di Yogyakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka yang dapat menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Apakah *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Performance* pada *Vape Store* yang ada di Yogyakarta?
- 1.4.2 Apakah *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Readiness to Change* pada *Vape Store* yang ada di Yogyakarta?
- 1.4.3 Apakah *Readiness to Change* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Work Performance* pada *Vape Store* yang ada di Yogyakarta?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.5.1 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance*.
- 1.5.2 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Readiness to Change*.
- 1.5.3 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Readiness to Change* terhadap *Work Performance*.
- 1.5.4 Mengidentifikasi pengaruh yang positif dan signifikan antara *Transformational Leadership* terhadap *Work Performance* dengan *Readiness to Change* sebagai mediator.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan penelitian ini dapat menjadi landasan dalam mengetahui faktor – faktor yang memengaruhi *work performance* dalam sebuah badan usaha dalam konteks ini adalah karyawan *vape store* di Yogyakarta. Disamping itu juga dapat menjadi nilai tambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi mahasiswa, hasil yang didapat dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk membangun pemahaman mengenai dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja di bidang bisnis toko *vape*.
- b. Bagi dosen, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan dalam pembelajaran di kampus sehingga dapat dimengerti oleh mahasiswa dengan mudah.
- c. Bagi penulis, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai sarana menerapkan ilmu dengan melaksanakan penelitian dalam rangka menambah wawasan baru dan menyelesaikan pendidikan.
- d. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang mengambil tema gaya kepemimpinan dengan objek serta sudut pandang yang berbeda.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dikerjakan secara sistematis dalam lima bab.

Perihal pokok yang adapada setiap bab ialah berikut ini.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi premis hipotetis yang digunakan dalam eksplorasi ini.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

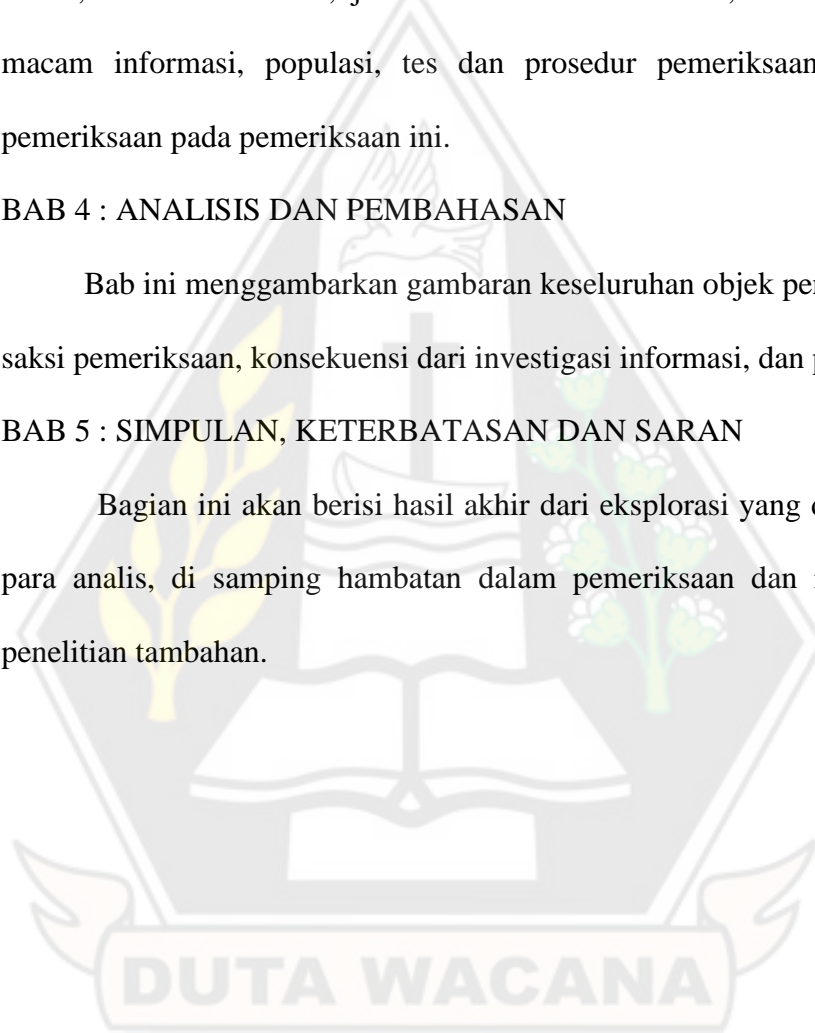
Bagian ini terdapat klarifikasi mengenai delapan hal yang akan dibahas yaitu rencana penelitian, pembuktian pembeda variabel, makna fungsional faktor, estimasi variabel, jenis dan sumber informasi, strategi bermacam-macam informasi, populasi, tes dan prosedur pemeriksaan, dan metode pemeriksaan pada pemeriksaan ini.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menggambarkan gambaran keseluruhan objek penelitian, atribut saksi pemeriksaan, konsekuensi dari investigasi informasi, dan percakapan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Bagian ini akan berisi hasil akhir dari eksplorasi yang dipimpin oleh para analis, di samping hambatan dalam pemeriksaan dan ide-ide untuk penelitian tambahan.



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menangani dan membedah informasi pada bagian IV tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan persiapan perubahan sebagai perantara, maka dapat disimpulkan bahwa dari 4 spekulasi yang telah dicoba dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 4, tiga hipotesis didukung dan satu hipotesis tidak didukung. Berikut merupakan penjelasan dari kesimpulan dalam penelitian ini:

- a. *Transformational leadership* tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hasil tersebut tidak membuktikan bahwa semakin baik gaya *transformational leadership* diterapkan maka akan membuat kinerja karyawan *vape store* ikut meningkat.
- b. *Transformational leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *readiness to change*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik gaya *transformational leadership* diterapkan maka akan meningkatkan *readiness to change* atau kesiapan untuk berubah pada karyawan pada *vape store*.
- c. *Readiness to change* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work performance*. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin siap untuk berubah maka performa kerja akan semakin meningkat.

- d. *Transformational leadership* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baiknya gaya kepemimpinan transformasional akan mampu meningkatkan performa kerja apabila memiliki kesiapan untuk berubah yang baik pula.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan secara online dimana terkadang masih banyak responden yang menjawab tidak sesuai dengan realita yang dirasakan responden tersebut, sehingga dapat dikatakan hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan tidak memberi hasil yang optimal.
- b. Penyebaran kuisisioner secara online memakan banyak waktu untuk menunggu responden mengisi kuisisioner sehingga menambah waktu lama penelitian.
- c. Penelitian ini hanya meneliti 1 jenis gaya kepemimpinan yaitu *transformational leadership*.
- d. Objek pada penelitian ini tidak spesifik pada salah satu *vape store*, melainkan *vape store* secara umum yang tersebar di Yogyakarta.

5.3 Saran

Berlandaskan dari hasil analisis data, pembahasan, dan juga kesimpulan, maka ada beberapa ide yang dapat diajukan untuk *vape store* di Yogyakarta, yaitu sebagai berikut:

- a. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H1 yaitu

pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* yang meskipun ditolak tetapi *vape store* di Yogyakarta tetap harus menerapkan kepemimpinan transformasional karena dapat menumbuhkan cara berperilaku visioner para pekerja dengan memacu untuk memahami, memberdayakan pengembangan, dan membayangkan apa yang akan terjadi.

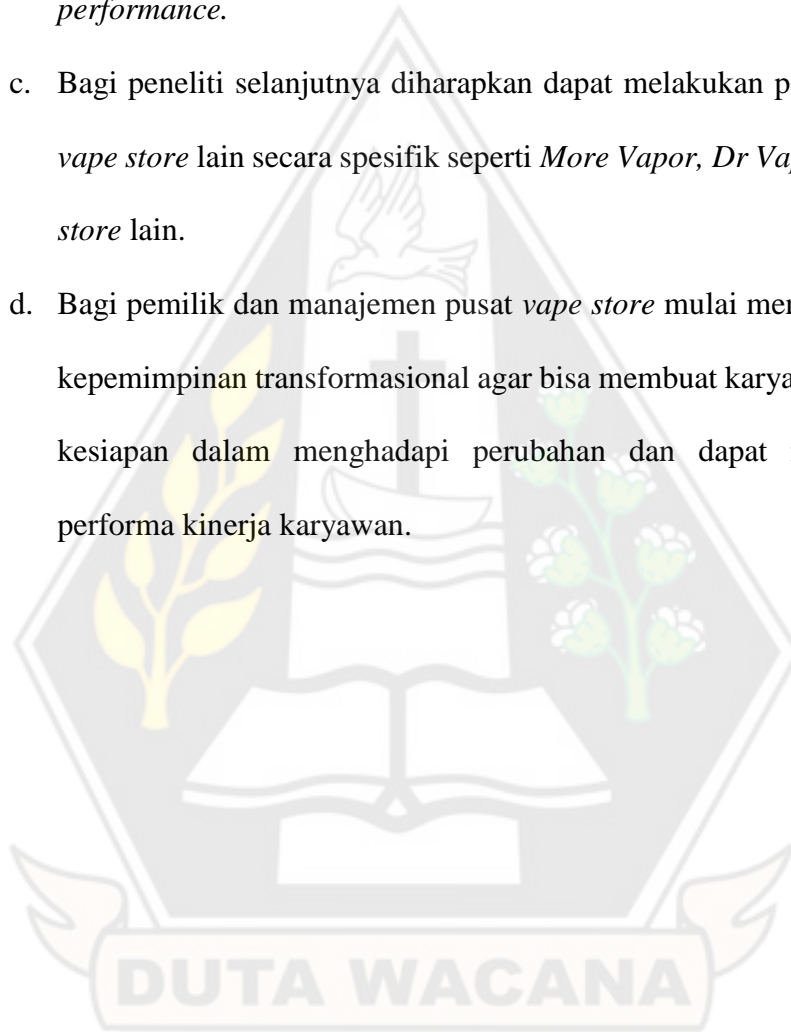
- b. Berlandaskan hasil pengolahan data dan juga pembahasan H2 yaitu pengaruh *transformational leadership* terhadap *readiness to change* yang diterima maka *vape store* di Yogyakarta perlu menerapkan kepemimpinan transformasional agar karyawan *vape store* dapat meningkatkan juga kesiapan untuk perubahan.
- c. Berlandaskan hasil pengolahan data dan pembahasan H3 yaitu pengaruh *readiness to change* terhadap *work performance* yang diterima maka *vape store* di Yogyakarta perlu lebih meningkatkan kesiapan untuk berubah agar kinerja karyawan *vape store* juga dapat meningkat.
- d. Berlandaskan hasil pengolahan data dan pembahasan H4 yaitu pengaruh *transformational leadership* terhadap *work performance* dengan *readiness to change* sebagai mediator yang diterima maka pihak manajemen dan pemilik *vape store* perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar bisa membuat karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan, beberapa usulan yang diajukan yang dapat berguna untuk keperluan praktis dan untuk studi lebih lanjut, adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya

yang memiliki variabel serupa yaitu *transformational leadership*, *readiness to change*, dan *work performance*

- b. Bagi para akademisi yang ingin melanjutkan penelitian sejenis bisa mempertimbangkan variabel jenis kepemimpinan yang lain, serta variabel lain yang dapat mempengaruhi *readiness to change* dan *work performance*.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada *vape store* lain secara spesifik seperti *More Vapor*, *Dr Vapor*, atau *vape store* lain.
- d. Bagi pemilik dan manajemen pusat *vape store* mulai menerapkan gaya kepemimpinan transformasional agar bisa membuat karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan dan dapat meningkatkan performa kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamas, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Jakarta Selatan (District 4). S2 Thesis. Universitas Negeri Jakarta.
- Alolabi, Y., A., Ayupp, K., & Al Dwaikat, M. (2021). *Issues and Implications of Readiness to Change*.
- Almari, Q., A., Kassim, R., M., Raju, V., Al-Tahitah, A., Ameen, A., A., & Abdulrab, M. (2018). *Factorss Affecting Individual Readiness for Change : A Conceptual Framework. International Journal of Management and Human Science (IJMHS), Volume 2, Issue 1, Pages 13-18, 2018*
- Arabiun, A., Dehghan Najm abadi, A., Rezazadeh, A., & Haji Fathali, A. (2014). *Investigating the effect of entrepreneurial orientation on the relationship between transformational leadership and organizational performance. Journal of Research in Educational Administration, 5(1), 56-57*
- Ariani, I., D. (2018). *The Influence of Fairness of Performance Appraisal and Job Satisfaction Through Commitment on Job Performance in Rumah Sakit CondongCatur Yogyakarta*. S2 Thesis. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). UK: Kogan Page.
- Armenakis, A., A., & Fredenberger, W. B. (1997). *Organizational change readiness practices of business turnaround change agents. Knowledge and Process Management, 4, 143–152*.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). *Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change*.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas 7(1), 62–69*.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali (2020). Analisis *Readiness for Change* Terhadap Kinerja : Perspektif Karyawan Kontrak di Masa Pandemi Covid 19.
- Babin, B., J., & Boles, J. S. (1998). *Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. Journal of Marketing 62(2), 77–91*
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *Technical Report, Leader form, Rater form, and Scoring Key of MLQ From 5x-Short. Mind Garden, Inc.*

- Bass, B., M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bernardin, H., J. & Russel, J.E.A (2013). *Human Resource Management an Experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc. 6 Th edition
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). *Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers*. *International Journal of Advanced Science and Technology* 29(3), 5495–5503
- Chaterine, Hartini, S., Marpaung, W. (2018). *Readiness for Change Ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT*. Mam Medan
- Bogler, R. (2001). *The influence of leadership style on teacher job satisfaction*. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683.
- Furandantin, N., R. (2018) Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS V.3.2.7 2018
- Guamaradewi, N., G., & Mangundjaya, W., L. (2018). Dampak Kesiapan Individu dan Kesiapan Organisasi untuk Berubah bagi Komitmen Afektif untuk Berubah
- Hair, J., F., Black, W. C., & Babin, B, J. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). United States : Pearson.
- Hanpachern, C. (1997). *The extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change (Unpublished doctoral dissertation, Colorado State University, Fort Collins)*.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Hoffmeister, A., Alyssa, M., Gibbons, A., Stefanie, K., Johnson, B., Konstantin, P., Cigularov, C., & Chen P., Y. (2014). *The differential effects of transformational leadership facets on employee safety*. p. 69.
- Holt, D., T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). *Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale*. *The Journal of Applied Behavioral Science* 43(2), 232–255.
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). *The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change*. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Korejan, M., M., & Shahbazi (2016). *An Analysiscal of The Transformational Leadership Theory*. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*.

- Khorshid, S., & Pashazadeh, A. (2014). *The effect of transformational leadership on organizational learning capabilities with respect to the mediating role of organizational intelligence*, *Journal of Change Management*, 6(11), p.7.
- Lian. (2019). Revolusi Industri 4.0 dan Disrupsi, Tantangan dan Ancaman Bagi Perguruan Tinggi. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (11th ed.). Penerbit ANDI.
- Mangundjaya, W., L., H. (2013). *Leadership, Readiness to Change, and Comitment to Change. Proceedings Of The 7th International Management Conference "New Management for the New Economy"*, November 7th-8th, 2013, Bucharest, Romania
- Mahessa, N., F., & Frieda, N., R., H. (2017). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati 5 (1)*. 113-11.
- Mahessa, N., F., & Hadiyati, F. N. R. (2016). Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Empati 5(1)*, 113–116.
- Maleki Avarsin, S., Hosseini Nasab, D, & Vafaju, M. (2012). *Investigating the relationship between emotional intelligence and transformational leadership style of heads of departments in 13th district in Shiraz Azad University*. *Journal of Educational Science*, 5(18), p. 43.
- Mirkamali, M., Shateri, K., & Uzbashi, A. (2013). *Explaining the role of transformational leadership in the field of organizational creativity*, *Journal of Innovation and Value Creation*, 2, p. 23.
- Moheriono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Muafi., Fachrunissa, O., Siswanti, Y., El Qadri, Z., M., & Harjito, D., A., (2019). *Empowering Leadership and Individual Readiness to Change: the Role of People Dimension and Work Method*
- Mustafa. Z., & Wijaya, T. (2012). *Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS*. Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta.
- Novitasari, D., Goestjahjanti, F., & Asbari, M. (2020). *The Role of Readiness to Change between Transformational Leadership and Performance: Evidence from a Hospital during Covid-19 Pandemic*. *Asia Pacific Management and Business Application* 9. 37-56..
- Pranowo, W., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan KPP Pratama Purworejo dan Temanggung DJP Wilayah Jawa Tengah II. *Jurnal*

Empati 5(4). 678-682.

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). *Influence of Transformational and Transactional Leadership Style toward Food Safety Management System ISO 22000:2018 Performance of Food Industry in Pati Central Java*. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 7(2). 180–185.
- Rezazadeh, A., & Azizi, GH. (2012). *The impact of transformational leadership on entrepreneurial orientation of organizations (case study: representatives of insurance companies of Yazd Province)*, *News in the World of Insurance*. 172, p. 32.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Roos, R. and Nilsson, V. O. (2020), "Driving Organizational Readiness for Change through Strategic Workshops", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 7, No. 1, pp. 1-28.
- Samad, S. (2012). *The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 57. 486-493.
- Sims, R., R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resources Management*. United State of America: Quorum Books
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2017). *Performance Concepts and Performance Theory*.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung, Alfabeta.
- Suratman, A. & Palupi, M. (2019). *Pendampingan terkait Konsep diri, Kepemimpinan & Kewirausahaan bagi Pelajar SMA/SMK/MA Penerima Beasiswa BAZNAS Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun Anggaran 2019*. *PATRIA*, Vol.1, 84–91.
- Suratman, A. & Supriyantiningih, L. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Kajian Bisnis*, Jil. 27, No. 1, 46–60. Susanto, Y.,
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Taylor, J. (2014). *Organizational Culture and the Paradox of Performance Management*. *Public Performance & Management Review* 38(1). 7–22.
- Vakola, M. (2014). *What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change*. *Leadership and Organizational Journal*, 35(3), 195–209. <https://doi.org/10.1108 /LODJ-05-2012-0064>.
- Vincenzo. (2010). *Handbook of Partial Least Square*. Berlin: Springer.

- Von Treuer, Kathryn, Gery Karantzas, Marita McCabe, David Mellor, Anastasia Konis, Tanya E. Davison, and Daniel O'Connor. (2018). *Organizational factors associated with readiness for change in residential aged care settings*. *BMC health Services Research* 18: 1–6.
- Xu, C., Hartini, S., & Marpaung, W. (2018). *Readiness For Change Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan/I PT. Mam Medan*. *Jurnal Psikologi* 14. 154
- Yukl, G. (2013). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Pearson.
- Zhao, X., Lnych Jr, J., G., & Chen, Q. (2010) *Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis by Journal Of Consumer Research, Inc.* • Vol. 37 • August 2010 *All rights reserved.* 0093-5301/2010/3702-0007\$10.00. DOI: 10.1086/651257

