

SKRIPSI

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP UNTUK MENINGKATKAN
INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR DENGAN *PSYCHOLOGICAL*
EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
KARYAWAN *SPEAKING PARTNER BY*
KAMPUNG INGGRIS DI KEDIRI



Oleh :

SAIFUDIN INDRA PURWANTO
NBI : 1211900086

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022

SKRIPSI

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* UNTUK
MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KARYAWAN *SPEAKING PARTNER* BY
KAMPUNG INGGRIS DI KEDIRI**



Oleh:
Saifudin Indra Purwanto

NBI: 1211900086

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945

SURABAYA

2022

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* UNTUK
MENINGKATKAN *INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR* DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KARYAWAN *SPEAKING PARTNER* BY
KAMPUNG INGGRIS DI KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan Guna Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:
Saifudin Indra Purwanto

NBI: 1211900086

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945

SURABAYA

2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Saifudin Indra Purwanto

NBI : 1211900086

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : *Transformational Leadership* untuk Meningkatkan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri.

Surabaya, 20 Desember 2022

Mengetahui / Menyetujui Pembimbing






Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH.MM

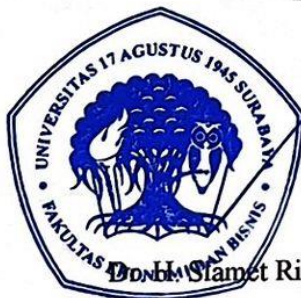
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Dipertahankan didepan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal

TIM PENGUJI:

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH.MM - Ketua 
2. Dr. Riyadi Nugroho M.M - Anggota 
3. Drs. Ec. Sigit Santoso, M.M - Anggota..... 

Mengesahkan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya
Dekan,




Doni Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap (KTP) : Saifudin Indra Purwanto (L)
2. NBI : 1211900086
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 351707040960002
6. Alamat Rumah (KTP) : Jl Sumberboto Dsn Gempol RT/RW
002/003 Ds Japanan Kec
Mojowarno KabJombang 61475

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul:

Transformational Leadership untuk Meningkatkan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan *Speaking Partnerby* Kampung Inggris di Kediri. Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikirannya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau meniadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dekemudian haritemyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpaada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi danBisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Surabaya, 08 JANUARI 2023



1000
METERAI
TEMPEL
286C1AKX556172961

(Saifudin Indra Purwanto)



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saifudin Indra Purwanto
NBI : 1211900086
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan
Penelitian/Makalah~~

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk
memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya Hak Betas Royalti/Noneklusif {/Vonexc/os/ve Royalty/by-Free Right),
atas karya saya yang berjudul :

**Transformational Leadership untuk Meningkatkan Innovative Work
Behaviour dengan Psychological Empowerment Sebagai Variabel
Moderasi pada Karyawan Speaking Partner by Kampung Inggris di Kediri**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif (NonexclusiveRoyalty/by- Free
Right), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
berhak menyimpan , mengalihkan media atau memformatkan, mengolah
dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya
ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Pada Tanggal : 08 Januari 2023

Yang Menyatakan,



(Saifudin Indra Purwanto)

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelenggarakan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada:

1. Prof. Dr. Amiartutu K, SH.MM. selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini. Terima kasih juga saya ucapkan telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
2. Dr. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dr. Mulyanto Nugroo, MM., CMA., CPAI. selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan saya

untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

5. Dra. Ec. I. A. Nuh Kartini, MM dan Dr. Hj. Siti Mujanah, MBA. Ph.D. Selaku penguji, dalam sidang proposal yang telah memberikan waktu untuk pengarah dan menambah wawasan keilmuan saya serta memberikan saran yang terbaik selama pelaksanaan penelitian hingga sidang skripsi. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
7. Kedua orang tua khususnya Bapak Aselik dan Ibu Sumiati merupakan orang-orang hebat dengan didikan yang penuh kasih sayang yang menjadikan kami tumbuh sebagai anak-anak yang berbakti dan bermanfaat bagi pribadi, agama, keluarga dan bangsa, kakakku Sinta Susianti S.Pd yang selalu membimbing dan mengingatkan saya bijak atas segala hal dan adikku tercinta Sela Siska Avita Natalia yang mengajarkanku arti dalam berbagi, seseorang yang sedang saya doakan dalam hati dengan tulus Nurul Qomaria yang telah mendampingi proses penyusunan skripsi ini dan keluarga yang selalu mengiringi langkahku dalam kasih sayang dan doa yang tak pernah lelah memberikan semangat.
8. Seluruh sahabat, kelompok KKN Tematik Desa Sendang Duwur Lamongan Semester Genap dan keluarga besar ELCC (English Language Community Center), Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah banyak membantu , memberikan semangat dan doa serta bantuan dalam menjalani proses

perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan menjadi penyemangat saya.

9. Teman-teman mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 dan semua orang yang telah memberikan motivasi dan inspirasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi.
10. Segenap karyawan *Speaking Partner by* Kampung Inggris yang dengan terbuka menerima dan memberikan informasi yang sangat berharga.

Dengan segala kelebihan serta kekurangan yang ada, saya menyadari bahwa masih banyak cacat cela dalam skripsi ini dan saya terbuka menerima saran dan kritik untuk perbaikan. Motto yang saya pegang dalam surat Ali Ilmran ayat 139 “*Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.*” Ayat dalam Surat Ali Imran mengajarkan kita untuk menjadi pribadi yang lebih bersemangat, lebih percaya diri bahwa kita manusia diperintah oleh Allah agar jangan bersikap lemah dan bersedih hati karena Allah telah anugerahkan kepada kita manusia dengan segala kelebihannya yang belum tentu dimiliki makhluk hidup lain.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan para pembaca. Terima kasih.

Surabaya, 20 Desember 2022

Saifudin Indra Purwanto

ABSTRAK

Tujuan dai penelitian ini adalah menganalisis peran *psychological empowerment* pada hubungan antara *transformational leadership* dan *innovative work behaviour*. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan mengumpulkan informasi melalui kuesioner dalam bentuk *google form* dengan jumlah sampel 65 karyawan pada *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri. Serangkaian uji *t test* dengan analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis. Pengolahan data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences 25 (SPSS)*. Hasil yang telah saya teliti membuktikan adanya pengaruh negatif antara *transformational leadership* dan *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini juga membuktikan peran *psychological empowerment* juga memiliki pengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara *transformational leadership* untuk menstimulasi *innovative work behaviour*.

Kata Kunci : *Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Innovative Work Behaviour, Moderasi*

ABSTARCT

This study aims to analyse the role of psychological empowerment in the relationship between leadership and innovation. The method used in this study is used quantitative by collecting data through a questionnaire in the form of a good form with a total sample of 65 employees in Speaking Partner by Kampung Inggris in Kediri. A series of t tests are applied with regression analysis to test hypotheses using Statistical Package for the Social Science 25 (SPSS). The results of this study prove that there is a negative influence between transformational leadership and innovative work behaviour. The results of this study also prove that the role of psychological empowerment also has a positive influence in moderating the relationship between transformational leadership to stimulate innovative work behaviour.

Keywords: *Transformational Leadership, Psychological Empowerment, Innovative Work Behaviour. Moderation*

RINGKASAN

Inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan dalam memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat. Organisasi dan anggotanya harus pro aktif untuk bertahan dan berhasil dalam tujuan bisnis mereka mengingat inovasi masih relevan dan penting dilakukan terhadap persaingan global yang fluktuatif. Daya saing dunia bisnis saat ini yang telah menciptakan lingkungan yang menantang. Organisasi tergantung pada perbedaan perlakuan-perlakuan yang distimulus oleh *Innovative work behaviour*, para pelaku tersebut adalah karyawan dan pemimpin yang ada dalam suatu organisasi. Pemimpin juga mempunyai pengaruh yang sama dalam menciptakan inovasi. *Transformational leadership* mengacu pada pendekatan dimana seorang pemimpin memotivasi bawahan untuk mematuhi tujuan dan kepentingan organisasi agar dapat bekerja melampaui harapan. Pengaruh *transformational leadership* terhadap *innovative work behaviour* juga dipengaruhi oleh *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* pada karyawan akan merefleksikan pengaruh signifikan terhadap perannya dalam pekerjaan. Teori tersebut diuji pada Lembaga Bimbingan Belajar (LBB) *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Pare.

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis data untuk melengkapi penelitian ini adalah data primer dan sumber data internal berupa informasi jumlah karyawan yang ada pada obyek penelitian. Populasi yang ada pada objek penelitian sebanyak 65 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi. Alat yang digunakan untuk menganalisis adalah *Transformational Leadership* untuk meningkatkan *Innovative Work Behaviour* dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi pada karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri adalah program analisis SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Science*).

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hasil uji t pada variabel bebas *Transformational Leadership* (X) sebesar $0,04 < 0,05$. Artinya adanya pengaruh

variabel *Transformational Leadership* terhadap *Innovative Work Behaviour* karyawan *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri namun memiliki nilai koefisien negative. Hal ini disebabkan semakin banyak pemimpin melakukan transfer pengetahuan, semakin sering pemimpin memberikan arahan, maka semakin tidak adanya kebebasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, solusi yang diberikan pemimpin kepada karyawan belum tentu sesuai dengan permasalahan yang ditemukan di lapangan sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan tanggung jawabnya. Begitu juga, dalam penelitian ini membuktikan bahwa *Psychological Empowerment* sebagai variabel moderasi memiliki nilai positif dengan nilai uji t sebesar $0,00 < 0,05$. Penelitian ini menunjukkan bahwa peran *Psychological Empowerment* memiliki peran moderasi yang positif dan relevan dalam hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Innovative Work Behaviour*. Sehingga, semakin karyawan diberikan kesempatan untuk mendelegasikan dirinya ikut berpartisipasi dalam hal-hal penting maka semakin dia antusias karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Simpulan penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif antara *transformational leadership* dan *innovative work behaviour*. Hasil penelitian ini juga membuktikan peran *psychological empowerment* juga memiliki pengaruh positif dalam memoderasi hubungan antara *transformational leadership* untuk menstimulasi *innovative work behaviour*. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, dalam penelitian ini menghasilkan saran yang ditujukan pada perusahaan maupun peneliti untuk melanjutkan penelitian selanjutnya sebagai berikut: Bagi lembaga *Speaking Partner by Kampung Inggris* di Kediri agar dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan dalam penerapan *Transformational Leadership* agar karyawan dapat membangkitkan hasrat *Psychological Empowerment* sehingga karyawan mampu melakukan *Innovative Work Behaviour*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambah atau menggunakan variabel bebas terkait gaya kepemimpinan lain yang dapat membangkitkan *Innovative Work Behaviour*, diharapkan dapat

mengembangkan variabel moderasi yaitu *Psychological Empowerment* divariasikan dengan kerangka konsep lain seperti variabel intervening yang mempengaruhi variabel bebas dan variabel terikat, diharapkan dapat menggunakan model penelitian ini pada obyek penelitian di bidang lain dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

SUMMARY

Innovation is an indispensable factor in enabling organizations to adapt quickly. Organizations and their members must be pro-active to survive and succeed in their business goals, bearing in mind that innovation is still relevant and important in the face of fluctuating global competition. The competitiveness of today's business world has created a challenging environment. Organizations depend on differences in treatments stimulated by innovative work behavior, these actors are employees and leaders in an organization. Leaders also have the same influence in creating innovation. Transformational leadership refers to an approach in which a leader motivates subordinates to comply with organizational goals and interests in order to work beyond expectations. The effect of transformational leadership on innovative work behavior is also influenced by psychological empowerment. Psychological empowerment of employees will reflect a significant influence on their role in work. This theory was tested at the Speaking Partner by English Village Tutoring Institute (LBB) in Pare as a research object.

The research design in this study used quantitative research methods. The type of data to complete this research is primary data and internal data sources in the form of information on the number of employees in the research object. The population in the research object is 65 employees and the sample used in this study is a saturated sample. The method of analysis in this study uses simple regression analysis and moderation regression analysis. The tool used to analyze is Transformational Leadership to improve Innovative Work Behavior with Psychological Empowerment as a moderating variable for Speaking Partner by Kampung Inggris employees in Kediri is the SPSS 25 (Statistical Package for the Social Science) analysis program.

The results of this study prove that the results of the t test on the independent variable Transformational Leadership (X) are $0.04 < 0.05$. This means that there is an influence of the Transformational Leadership variable on the Innovative Work Behavior of the Speaking Partner by Kampung Inggris employees in Kediri but has a

negative coefficient value. This is because the more leaders transfer knowledge, the more often leaders give directions, the less freedom employees have in carrying out their work. In addition, the solutions provided by leaders to employees are not necessarily in accordance with the problems found in the field so that employees are less comfortable in carrying out their responsibilities. Likewise, this study proves that Psychological Empowerment as a moderating variable has a positive value with a t-test value of $0.00 < 0.05$. This study shows that the role of Psychological Empowerment has a positive and relevant moderating role in the relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. Thus, the more employees are given the opportunity to delegate themselves to participate in important matters, the more enthusiastic the employee will be in carrying out his work.

The conclusions of this study prove that there is a negative influence between transformational leadership and innovative work behavior. The results of this study also prove that the role of psychological empowerment also has a positive influence in moderating the relationship between transformational leadership to stimulate innovative work behavior. Based on the results of the research and conclusions that have been described, this study produces suggestions aimed at companies and researchers to continue further research as follows: For the Speaking Partner by Kampung Inggris institution in Kediri to be able to strengthen the influence of leadership styles in implementing Transformational Leadership so that employees can generate Psychological Empowerment desire so that employees are able to carry out Innovative Work Behavior. For future researchers, it is hoped that they can develop this research model by adding or using independent variables related to other leadership styles that can generate Innovative Work Behavior, it is expected to develop a moderating variable, namely Psychological Empowerment varied with other conceptual frameworks such as intervening variables that affect the independent variables and dependent variables, it is expected to be able to use this research model on research objects in other fields with a larger number of samples.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTARCT	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR TABEL	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Praktis	4
1.4.2 Manfaat Akademis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.2 Transformational Leadership	5
2.2.1 Pengertian Transformational Leadership	5
2.2.2 Prinsip-Prinsip Transformational Leadership	7
2.2.3 Faktor Transformational Leadership	8
2.2.4 Syarat Membangun Transformational Leadership	8
2.2.5 Indikator Transformational Leadership	9
2.3 <i>Psychological Empowerment</i>	10

2.3.1	Pengertian <i>Psychological Empowerment</i>	10
2.3.2	Aspek-Aspek <i>Psychological Empowerment</i>	11
2.3.3	Indikator <i>Psychological Empowerment</i>	12
2.4	<i>Innovative Work Behaviour</i>	13
2.4.1	Pengertian <i>Innovative Work Behaviour</i>	13
2.4.2	Aspek-Aspek <i>Innovative Work Behaviour</i>	15
2.4.3	Indikator <i>Innovative Work Behaviour</i>	16
2.5	Penelitian Terdahulu	17
2.6	Hubungan Antar Variabel	22
2.6.1	<i>Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behaviour</i>	22
2.6.2	<i>Moderasi Psychological Empowerment Terhadap Variable Transformational Leadership dan Innovative Work Behaviour</i>	22
2.7	Kerangka Konseptual	22
2.8	Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Desain Penelitian	25
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber Data	26
3.4	Populasi dan Sampel	27
3.4.1	Populasi Penelitian	27
3.4.2	Sampel Penelitian	27
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Definisi Variabel dan Definisi Operasional	28
3.6.1	Definisi Variabel	28
3.6.2	Definisi Operasional	29
3.7	Proses Pengolahan Data	30
3.8	Metode Analisis Data	32

3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	32
3.9.1 Teknik Pengujian Hipotesis	32
3.9.1.1 Uji t (Parsial)	32
3.9.1.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	33
3.9.2 Uji Instrumen	33
3.9.2.1 Uji Validitas	33
3.9.2.2 Uji Reabilitas	33
3.9.3 Uji Asumsi Klasik	34
3.9.3.1 Uji Normalitas	34
3.9.3.2 Uji Multikolinearitas	34
3.9.3.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.9.4 Analisis Data	35
3.9.4.1 Analisis Regresi Linier	35
3.9.4.2 Analisis Regresi Moderasi	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.1.1 Visi	39
4.1.1.2 Misi	39
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	40
4.2.1 Deskripsi Data	40
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden	40
4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden	43
4.3 Uji Instrumen	50
4.3.1 Uji Validitas	50
4.3.2 Uji Realibilitas	51
4.4 Uji Asumsi Klasik	52
4.4.1 Uji Normalitas	52
4.4.2 Uji Multikolineritas	54

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.5 Analisis Data	56
4.5.1 Analisis Regresi Linier	56
4.5.2 Analisis Regresi Moderasi	57
4.6 Pengujian Hipotesis	58
4.6.1 Uji t (Parsial)	58
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	60
4.7 Pembuatan Hasil Temuan Penelitian	61
4.7.1 <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh terhadap <i>Innovative work behaviour</i> pada karyawan <i>Speaking Partner by Kampung Inggris</i> di Kediri.	61
4.7.2 <i>Transformational Leadership</i> berpengaruh dengan <i>innovative Work Behaviour</i> dengan <i>Psychological Empowerment</i> sebagai variabel moderasi pada karyawan <i>Speaking Partner by Kampung Inggris</i> di Kediri.	61
4.8 Implikasi Penelitian	61
4.8.1 <i>Transformational Leadership</i>	62
4.8.2 <i>Psychological Empowerment</i>	62
BAB V PENUTUP	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN 1 KATA PENGANTAR KUESIONER	67
Lampiran 2 Jawaban Responden <i>Transformational Leadership (X)</i>	70
Lampiran 3 Uji Validitas	75
Lampiran 4 Uji Reabilitas <i>Transformational Leadership (X)</i>	78
Lampiran 5 Uji Normalitas	79
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	80
Lampiran 9 Hasil Uji Korelasi	81

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Pertama.....	81
Lampiran 11 Hasil Uji Regresi Moderasi	81
Lampiran 12 Hasil Uji t (Parsial)	82
Lampiran 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	82
Lampiran 14 Surat Keterangan Penelitian	83
Lampiran 15 Hasil Uji Plagiasi.....	84
Lampiran 16 Kartu bimbingan Skripsi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.7 Kerangka Konsep.....	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Mode Grafik Normal Probability Plot.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.5 Skor Skala Likert	28
Tabel 4.1 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden.....	42
Tabel 4.5 Kelas Interval.....	43
Tabel 4.6 Hasil Analisis Frekuensi Data Kuesioner Responden Terhadap Transformational Leadership (TL)	44
Tabel 4.7 Hasil Analisis Frekuensi Data Kuesioner Responden Terhadap Psychological Empowerment (PS)	46
Tabel 4.8 Hasil Analisis Frekuensi Data Kuesioner Responden Terhadap Innovative Work Behaviour (IWB)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas.....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedasitas	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Variabel	57
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Pertama	57
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Moderasi	58
Tabel 4.18 Hasil Uji t (Parsial).....	59
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determin (R2)	Error! Bookmark not defined.