

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif melalui pengujian hipotesis untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen afektif Yayasan Eko Nugroho yang terletak di Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap variabel komitmen afektif kerja karyawan di yayasan eko nugroho yogyakarta, hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan di dalam Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta akan meningkatkan komitmen afektif para pengikutnya.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan perbaikan bagi Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta kedepannya agar semakin berkembang dan lebih baik lagi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui olah data dan kuesioner yang didapat dari para responden, bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif. Gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan oleh yayasan sebagai salah satu referensi guna mempengaruhi keterikatan antar manajer atau pemimpin melalui komitmen para karyawan agar yayasan dapat berkembang dengan lingkungan yang

sehat. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah terdapat dua nilai sama rendahnya dari item pertanyaan GKT2 (Atasan saya langsung memperlakukan karyawan sebagai individu, serta mendukung dan mendorong perkembangannya) dan item pertanyaan GKT3 (Atasan saya langsung memberikan dorongan dan penghargaan kepada karyawan) terkait gaya kepemimpinan transformasional. Oleh sebab itu, perlunya meningkatkan kepercayaan dan penghargaan dapat berupa apresiasi dan bonus kepada karyawan dengan harapan, memberikan peluang kepada karyawan untuk mencoba hal baru maka akan semakin mempererat keterikatan emosional, motivasi, dan komitmen terhadap karyawan dengan pemimpin. Secara tidak langsung dapat membuat para pengikutnya untuk menemukan keahlian baru secara individu. Pertanyaan penilaian terendah item KA2 (Saya benar-benar merasa bahwa masalah perusahaan ini adalah masalah saya) terkait komitmen afektif . Berdasarkan rendahnya nilai KA2 yang didapatkan, maka Yayasan Eko Nugroho Yogyakarta perlu menambah keterikatan emosional kepada karyawannya dengan tujuan agar tidak menyepelkan masalah perusahaan, melainkan mengajak untuk berdiskusi dan bekerjasama agar dapat diselesaikan bersama dan mencapai tujuan yang sama. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk bisa mengelola perusahaan atau organisasi dengan mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang akan diterapkan dan pengaruh yang diperoleh dari karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan yang sama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini berupa, jumlah responden penelitian sebanyak 30 orang, penelitian ini dilakukan di dalam negeri yakni di Yogyakarta, penelitian ini dilakukan hanya menggunakan responden dari karyawan Yayasan Eko Nugroho

Yogyakarta, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional, variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel komitmen afektif.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model variasi variabel lain untuk mengukur komitmen afektif lebih baik lagi dan dengan menambahkan variabel lain akan memperkuat hasil yang diperoleh.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variasi jangkauan responden lebih luas, sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P. W. G. D. I., & Riana, G. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 10, 2020* : 3486-3505.
- Asmara, P. A. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, Enhanced eText* (8th ed.). Wiley Global Education US.
- Costa, J., Pádua, M., & Moreira, A. C. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences, 13*(2). <https://doi.org/10.3390/admsci13020047>
- Dessler, G. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* (5th ed.). Pearson International Content.
- Eko Nugroho Bio. (2018). <https://ekonugroho.or.id/bio/>
- Fakhri, M., Pradana, M., Syarifuddin, S., & Suhendra, Y. (2020). Leadership Style and its Impact on Employee Performance at Indonesian National Electricity Company. *The Open Psychology Journal, 13*(1), 321–325. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010321>
- Geraldes, D., Madeira, E., Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2019). Work-personal life conflict and burnout in contact centers: The moderating role of affective commitment. *Personnel Review, 48*(2), 400–416. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0352>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Islam, T., Tariq, J., & Usman, B. (2018). Transformational leadership and four-dimensional commitment: Mediating role of job characteristics and moderating role of participative and directive leadership styles. *Journal of Management Development, 37*(9–10), 666–683. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2017-0197>
- Kalitanyi, V. (2022). Role of normative commitment in fostering university employees' commitment. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 11*(10), 35–45. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i10.2190>

- Khandakar, M. S. A., & Pangil, F. (2020). The role of affective commitment on the relationship between human resource management practices and informal workplace learning. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 487–507. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2020-0004>
- Kuntz, J., Davies, B., & Naswall, K. (2019). From transactional to transformational: Exploring the role of leadership style on CEO succession outcomes. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(7), 815–827. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0012>
- Mardian Evitasari, R., Thoyib, A., & Rofiaty. (2023). Mediating affective organizational commitment and job satisfaction at SMEs family. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(4), 143–153. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i4.2624>
- Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia. (2017, April 13). *Meningkatkan Kinerja Karyawan di Tengah Persaingan*. Retrieved from annualreport.id Media Informasi Kinerja Perusahaan Indonesia: <https://annualreport.id/kiat-strategi/meningkatkan-kinerja-karyawan-di-tengah-persaingan#>
- Mutmainnah, D., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Rahayu, M., & Nusannas, I. S. (2022). The Impact of directive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediation Role of Continuance Commitment. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 37(3), 268–286. <https://journal.ugm.ac.id/v3/jieb>
- Puni, A., Hilton, S. K., & Quao, B. (2021). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*, 44(3), 399–417. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2020-0153>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Surtha, W. I., Agus, A. E. B. P. G., & Aryana, M. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Graha Kaori Group di Gianyar (Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi).
- Utami, S. W. L. (2021). Penggunaan Google Form dalam evaluasi Hasil Belajar Peserta Didik di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 150–156.
- Wibowo, P. G. I., Riana, G., & Putra, S. M. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Keryawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02 (2015) : 125-145.

Widhiarso, W. (n.d.). Peranan Butir Unfavorabel dalam Menghasilkan Dimensi Baru dalam Pengukuran Psikologi .



LAMPIRAN

Section 1 of 5

Kuesioner Penelitian Kepemimpinan Organisasi

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Laila Shafa mahasiswi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Dalam rangka memenuhi syarat tugas akhir (skripsi) untuk memperoleh gelar sarjana (S1) yang membutuhkan pengukuran kuesioner ini sebagai alat pengumpulan data, oleh karena itu saya mohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Dalam kuesioner ini terdapat tiga bagian yang harus di isi:

- Bagian 1, merupakan pengisian identitas diri.
- Bagian 2 dan 3 merupakan pertanyaan yang harus saudara/i jawab dengan baik dan benar.

Seluruh informasi yang diberikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiannya dan tidak disebarluaskan karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Section 2 of 5

Bagian 1

Bagian 1 merupakan identitas diri yang perlu diisi oleh saudara/i.

Silahkan lengkapi identitas saudara/i terlebih dahulu sebelum melanjutkan kuesioner.

Dimohon kepada responden untuk melengkapi identitas diri dengan memberikan informasi yang akurat, benar dan jujur. Seluruh informasi yang diberikan dalam formulir ini akan dijaga kerahasiannya karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarluaskan.

Nama/alias *

Short answer text

Jenis Kelamin *

Perempuan

Laki-laki

Umur *

Kurang dari atau sama dengan 19 tahun

20 tahun - 29 tahun

30 tahun - 40 tahun

Lebih dari 40 tahun

Lampiran 2 Isi Kuesioner

Lama Bekerja *

Kurang dari atau sama dengan 1 tahun

2 - 3 tahun

4 - 5 tahun

Lebih dari 5 tahun

Pendidikan Terakhir *

SMA dan sederajat

S1

S2

S3

Lampiran 3 Isi Kuesioner

Bagian 2

Petuniuk Pensiian

Pada bagian 2, responden dimohon memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dari pertanyaan yang telah disediakan.

Keterangan skala jawaban:

1= Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Netral

4= Setuju

5 = Sangat Setuju

Saya akan sangat senang untuk menghabiskan seluruh karir saya dalam organisasi ini *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Lampiran 4 Isi Kuesioner

Saya benar-benar merasa bahwa masalah perusahaan ini adalah masalah saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya tidak merasa "menjadi bagian" dari perusahaan ini ® *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Lampiran 5 Isi Kuesioner

Saya tidak merasa "terikat secara emosional" di organisasi ini ® *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" di organisasi ini ® *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Perusahaan ini memiliki arti personal yang besar bagi saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Lampiran 6 Isi Kuesioner

Bagian 3



Petunjuk Pengisian

Pada bagian 3, responden dimohon memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dari pertanyaan yang telah disediakan.

Keterangan skala jawaban:

- 1= Sangat Tidak Setuju
- 2= Tidak Setuju
- 3= Netral
- 4= Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Atasan saya langsung berkomunikasi dengan jelas dan visi positif untuk masa depan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Lampiran 7 Isi Kuesioner

Atasan saya langsung memperlakukan karyawan sebagai individu, serta mendukung dan mendorong perkembangannya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Atasan saya langsung memberikan dorongan dan penghargaan kepada karyawan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Lampiran 8 Isi Kuesioner

Atasan saya langsung menumbuhkan kepercayaan, keterlibatan dan kerjasama antar anggota *
kelompok

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Atasan saya langsung mendorong pemikiran tentang masalah-masalah dengan cara yang *
baru dan berbagai asumsi pertanyaan

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Atasan saya langsung mengerti mengenai nilai dan praktik yang dilakukan *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Lampiran 9 Isi Kuesioner

Atasan saya langsung menanamkan kebanggaan dan respek dengan orang lain dan *
menginspirasi diri sendiri dengan menjadi sangat kompeten

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

After section 4 Continue to next section

Section 5 of 5

Terima Kasih

Terima kasih atas partisipasi saudara/i dalam memberikan jawaban dan telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban saudara/i sangat membantu dalam penyelesaian tugas akhir saya.

Hormat Saya,
Laila Shafa

Lampiran 10 Isi Kuesioner

No Responden	Jenis Kelamin	Umur	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Gaya Kepemimpinan Transformatif (X)							Total	Komitmen Afektif (Y) Unfavorable score						Total	Komitmen Afektif (Y)						Total
					X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7		Y1	Y2	Y3 @	Y4 @	Y5 @	Y6		Y1	Y2	Y3 @	Y4 @	Y5 @	Y6	
1	Perempuan	20 - 29 tahun	2 - 3 tahun	SI	4	4	4	5	5	4	4	30	4	3	1	2	1	5	16	4	3	5	4	5	5	26
2	Perempuan	20 - 29 tahun	< 1 tahun	SI	5	4	4	4	4	5	5	31	4	2	4	2	2	4	18	4	2	2	4	4	4	20
3	Laki-laki	30 - 40 tahun	2 - 3 tahun	SI	1	2	1	4	3	3	3	17	1	3	1	3	3	3	14	1	3	5	3	3	3	18
4	Perempuan	>40 tahun	> 5 tahun	SI	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24
5	Laki-laki	>40 tahun	>5 tahun	SMA dan sederajat	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	4	1	5	23	4	4	1	2	5	5	21
6	Perempuan	30 - 40 tahun	> 5 tahun	SI	3	3	3	3	4	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17
7	Laki-laki	30 - 40 tahun	> 5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	3	4	4	27	5	3	3	3	3	4	21	5	3	3	3	3	4	21
8	Laki-laki	> 40 tahun	>5 tahun	SMA dan sederajat	5	4	4	5	4	4	4	30	5	2	2	2	2	5	18	5	2	4	4	4	5	24
9	Perempuan	> 40 tahun	> 5 tahun	SI	4	2	3	3	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
10	Perempuan	> 40 tahun	>5 tahun	SI	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24
11	Laki-laki	> 40 tahun	>5 tahun	SI	4	4	4	4	4	3	4	27	3	3	4	3	3	4	20	3	3	2	3	3	4	18
12	Laki-laki	30 - 40 tahun	4 - 5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19
13	Laki-laki	30 - 40 tahun	4 - 5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	4	19
14	Laki-laki	>40 tahun	4 - 5 tahun	SMA dan sederajat	3	3	4	4	3	4	3	24	2	3	2	4	3	3	17	2	3	4	2	3	3	17
15	Perempuan	20 - 29 tahun	< 1 tahun	SMA dan sederajat	5	4	4	4	4	4	4	29	3	4	1	1	1	3	13	3	4	5	5	5	3	25
16	Laki-laki	30 - 40 tahun	> 5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	2	4	20
17	Perempuan	30 - 40 tahun	> 5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24
18	Laki-laki	30 - 40 tahun	4 - 5 tahun	SI	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	2	2	2	4	17	3	4	4	4	4	4	23
19	Laki-laki	> 40 tahun	>5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	4	1	1	3	2	4	15	4	1	5	3	4	4	21
20	Laki-laki	20 - 29 tahun	4 - 5 tahun	SI	2	3	2	2	4	2	2	17	1	2	3	4	4	3	17	1	2	3	2	2	3	13
21	Perempuan	30 - 40 tahun	> 5 tahun	SI	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	2	2	2	4	17	3	4	4	4	4	4	23
22	Laki-laki	>40 tahun	>5 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24
23	Laki-laki	30 - 40 tahun	2 - 3 tahun	SMA dan sederajat	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	2	2	4	18	4	4	4	4	4	4	24
24	Perempuan	20 - 29 tahun	2 - 3 tahun	SI	5	5	5	5	5	5	5	35	3	3	1	4	2	3	16	3	3	5	2	4	3	20
25	Perempuan	20 - 29 tahun	< 1 tahun	SMA dan sederajat	4	5	4	4	5	4	5	31	5	4	1	2	1	4	17	5	4	5	4	5	4	27
26	Perempuan	> 40 tahun	> 5 tahun	SI	5	5	5	5	4	5	5	34	4	3	2	2	2	4	17	4	3	4	4	4	4	23
27	Laki-laki	20 - 29 tahun	2 - 3 tahun	SI	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	1	3	2	3	14	3	2	5	3	4	3	20
28	Laki-laki	> 40 tahun	> 5 tahun	SMA dan sederajat	5	5	5	5	4	4	5	33	3	4	1	2	1	5	16	3	4	5	4	5	5	26
29	Perempuan	30 - 40 tahun	4 - 5 tahun	SI	3	3	4	4	3	3	4	24	3	4	2	2	2	4	17	3	4	4	4	4	4	23
30	Perempuan	20 - 29 tahun	< 1 tahun	SI	4	4	4	4	3	4	3	26	3	3	1	1	1	4	13	3	3	5	5	5	4	25

Lampiran 11 Hasil Data Kuesioner

Demografi Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 12 Hasil Demografi Responden Jenis Kelamin

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	8	26.7	26.7	26.7
	30-40 tahun	11	36.7	36.7	63.3
	Lebih dari 40 tahun	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 13 Hasil Demografi Responden Umur

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari atau sama dengan 1 tahun	4	13.3	13.3	13.3
	2-3 tahun	5	16.7	16.7	30.0
	4-5 tahun	6	20.0	20.0	50.0
	Lebih dari 5 tahun	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 14 Hasil Demografi Responden Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA dan sederajat	14	46.7	46.7	46.7
	S1	15	50.0	50.0	96.7
	S2	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 15 Hasil Demografi Responden Pendidikan Terakhir

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	Total
X01	Pearson Correlation	1	.761**	.864**	.610**	.461*	.751**	.753**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	.761**	1	.832**	.654**	.686**	.605**	.816**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	.864**	.832**	1	.685**	.427*	.700**	.771**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.019	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	.610**	.654**	.685**	1	.382*	.650**	.755**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.037	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.461*	.686**	.427*	.382*	1	.348	.571**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.019	.037		.060	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.751**	.605**	.700**	.650**	.348	1	.715**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.060		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.753**	.816**	.771**	.755**	.571**	.715**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.898**	.910**	.910**	.797**	.638**	.812**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

2. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	7

Lampiran 17 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformatif

3. Uji Validitas Komitmen Afektif

		Correlations						
		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Total
Y01	Pearson Correlation	1	.151	-.068	.365*	.395*	.600**	.620**
	Sig. (2-tailed)		.425	.723	.047	.031	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y02	Pearson Correlation	.151	1	.039	.358	.298	.246	.528**
	Sig. (2-tailed)	.425		.839	.052	.110	.190	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y03	Pearson Correlation	-.068	.039	1	.413*	.425*	-.139	.496**
	Sig. (2-tailed)	.723	.839		.023	.019	.464	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y04	Pearson Correlation	.365*	.358	.413*	1	.586**	.326	.795**
	Sig. (2-tailed)	.047	.052	.023		.001	.079	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y05	Pearson Correlation	.395*	.298	.425*	.586**	1	.466**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.031	.110	.019	.001		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y06	Pearson Correlation	.600**	.246	-.139	.326	.466**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000	.190	.464	.079	.009		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.620**	.528**	.496**	.795**	.822**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 18 Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif

4. Uji Reliabilitas Komitmen Afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	6

Lampiran 19 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Afektif

Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformatif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GKT1	30	1	5	3.97	.890
GKT2	30	2	5	3.90	.759
GKT3	30	1	5	3.90	.803
GKT4	30	2	5	4.07	.640
GKT5	30	3	5	3.93	.583
GKT6	30	2	5	3.97	.669
GKT7	30	2	5	3.97	.718
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 20 Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan Transformatif

2. Analisis Deskriptif Komitmen Afektif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA1	30	1	5	3.40	.968
KA2	30	1	4	3.20	.847
KA3	30	1	5	3.83	1.053
KA4	30	2	5	3.47	.819
KA5	30	2	5	3.80	.847
KA6	30	3	5	3.87	.629
Valid N (listwise)	30				

Lampiran 21 Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Afektif

Analisis Regresi Sederhana, Uji t, dan Uji F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan Transformasi a ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. All requested variables entered.

Lampiran 22 Hasil Variabel Entered/Remove

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.317	2.717

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

Lampiran 23 Hasil Model Summary

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.599	1	106.599	14.435	.001 ^b
	Residual	206.768	28	7.385		
	Total	313.367	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

Lampiran 24 Hasil ANOVA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.217	3.288		2.803	.009
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.446	.117	.583	3.799	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif

Lampiran 25 Hasil Koefisien