

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA
KINERJA PEGAWAI**

(Studi kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Studi Manajemen STIE YKPN



Oleh:

RADEN AJENG VIDYA NUR HANIFAH

2116-29134

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN KELUARGA
PAHLAWAN NEGARA**

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif
pada Kinerja Pegawai**

(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY)

Telah diajukan untuk diuji pada tanggal 31 Agustus 2020, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Sarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 31 Agustus 2020

Raden Ajeng Vidya Nur H.
211629134

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:


RADEN AJENG VIDYA NUR HANIFAH

No. Mhs.: 211629134

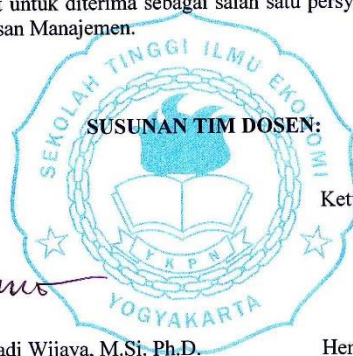
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari senin 31 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si. Ph.D.



Ketua/Penguji,



Heni Kusumawati, SE., M.Si.

Yogyakarta, 31 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. Adapun variabelnya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* pada pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Berdasarkan seleksi yang telah dilakukan, peneliti mengambil 100 responden yang digunakan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis yang dapat diterima. Kedua variabel yang dinyatakan dapat diterima adalah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif mampu menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung 4,71 lebih besar dari F tabel 2,21. Koefisien determinasi pada kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh *adjusted R square* adalah 0,26 yang berarti bahwa kinerja pegawai 26% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif, sedangkan sebesar 74% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the variables that influence the performance of the employees of the Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY. The variables are transformational leadership style and affective commitment. The samples in this research were gained through non-probability sampling technique with a purposive sampling method toward the employees of the Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY who has been worked for more than one year. Based on the selection that had been performed, 100 respondents were chosen in order to be the samples for this research. The data analysis technique used is multiple regression analysis.

The results of data processing shows that there are two hypotheses were accepted. The variables has been accepted were transformational leadership style and affective commitment. Transformational leadership style and affective commitment could explain the various variables of employee performance, evidenced from the calculated of a significance value of 0.000 is greater than 0.05 and F value of 4.71 which is greater than the F table of 2.21. The coefficient of determination on employee performance shown by adjusted R square is 0.26, which means that employee performance is 26% influenced by variables of transformational leadership style and affective commitment, while 74% is influenced by other variables not examined by researchers.

Keywords: transformational leadership style, affective commitment, employee performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu organisasi dapat dikatakan sukses apabila sudah mencapai tujuannya sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia berperan penting dalam merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Meskipun dalam suatu organisasi sudah didukung sarana dan fasilitas yang baik, namun apabila kualitas sumber daya manusia tergolong rendah, maka efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit.

Dewasa ini seluruh organisasi berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat, meningkatkan kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Seperti halnya organisasi pada umumnya, instansi pemerintahan juga dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Namun masyarakat Indonesia pada umumnya memiliki pandangan bahwa birokrasi yang diterapkan belum berjalan maksimal, terkesan lambat, dan kurang efektif. Pandangan ini tidak terlepas dari keterlibatan pegawai yang hanya menunggu perintah dari pemimpin, kurang inisiatif dan kreatif.

Dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi dan memperbaiki citra instansi pemerintahan ke arah yang lebih baik, dibutuhkan pegawai yang produktif, kreatif, efisien, dan efektif dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mendukung organisasi untuk maju adalah kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai baik, maka organisasi akan semakin maju dan semakin mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai buruk, maka organisasi akan semakin sulit untuk mencapai tujuannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah pencapaian hasil kerja dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya secara kuantitas maupun kualitas. Menurut Ismail (2006) dalam Melina & Intan (2012) terdapat dua faktor yang harus diperhatikan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai, yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri seorang pegawai, meliputi kepemimpinan dan lingkungan sekitar. Sedangkan faktor internal merupakan faktor dari dalam diri seorang pegawai, meliputi komitmen afektif, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan keahlian mempengaruhi suatu kelompok untuk dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Robbins & Judge, 2008). Biasanya seorang pemimpin dalam mengatur organisasinya menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi, supaya iklim kerja menjadi kondusif dan pegawai termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Paracha, Qamar, Hasan, & Waqas (2012) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu yang terbaik dari banyaknya tipe gaya kepemimpinan yang ada, karena penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu mengatasi berbagai iklim kerja, menciptakan nilai dan perubahan yang positif, menumbuhkan rasa saling percaya, serta pemimpin dapat memahami hal-hal yang dibutuhkan pegawainya.

Selain itu, dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen organisasional. Menurut Nurandini & Lataruva (2014) komitmen organisasional adalah kemauan untuk bekerja di suatu organisasi dan pengamalan nilai-nilai organisasi. Menurut Allen & Meyer (1990)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terdapat tiga komponen komitmen organisasional, yakni komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Namun menurut Kibeom, Allen, Meyer, & Yong (2001) komitmen yang menjadi pemicu terkuat dalam mempengaruhi kinerja adalah komitmen afektif. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah tingkat keterikatan pegawai secara emosional dan psikologis yang positif pada organisasi. Tingkat komitmen afektif yang tinggi membuat pegawai mempunyai rasa kekeluargaan, rasa saling memiliki antar pegawai terhadap organisasi, merasa senang apabila dapat melanjutkan karir di organisasi tersebut, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi penuh untuk organisasi.

Mengacu pada paparan latar belakang di atas dan menyadari bahwa pentingnya kinerja pegawai bagi instansi pemerintahan, maka akan dilakukan penelitian yang lebih mendalam lagi dengan menelaah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif pada kinerja pegawai dan peneliti akan melakukan studi kasus di Dinas, Pendidikan Pemuda, dan Olahraga DIY dengan mengangkat judul penelitian, yaitu ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif pada Kinerja Pegawai”***.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY?

TUJUAN PENELITIAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY.
2. Untuk mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahliannya, pengalaman, waktu, dan ketulusan (Hasibuan, 2005). Indikator kinerja pegawai menurut Robbins & Judge (2006) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik yang dibutuhkan oleh seorang pegawai agar dapat mengetahui seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan melampaui standar organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan hal yang paling krusial bagi suatu organisasi, karena kepemimpinan dapat mengatur jalannya sebuah organisasi dan pegawainya. Kepemimpinan berhubungan dengan proses interaksi antara pemimpin dengan pegawai (Nugroho, 2018). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi untuk memudahkan proses interaksi tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk menghadapi berbagai perubahan yang ada, karena menurut Bass & Avolio (1994) gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi, melibatkan pegawai dalam pengambilan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

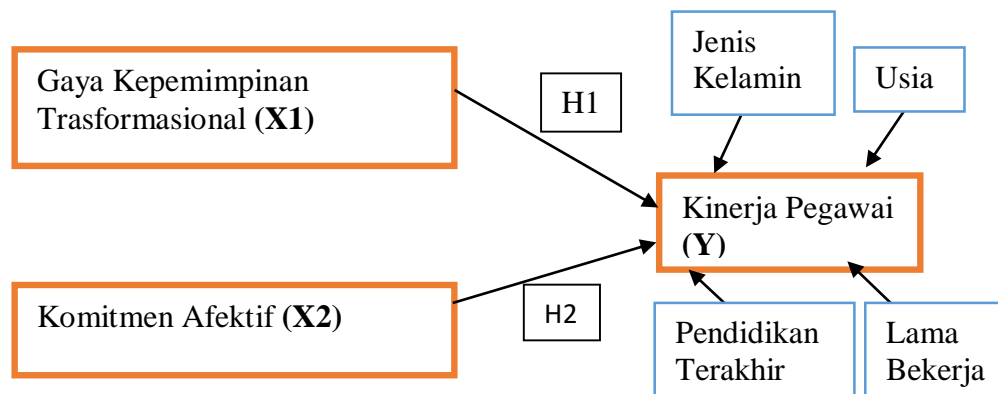
keputusan, dan mendukung pegawai untuk berpikir kreatif dengan menggunakan cara-cara baru.

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio (1994) yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*.

Komitmen Afektif

Komitmen dari pegawai sangat penting bagi organisasi karena dapat memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perilaku yang mencerminkan kesetiaan pegawai pada organisasi, yang mana pegawai akan mencurahkan seluruh jiwa dan raga untuk organisasi (Luthans, 2006). Salah satu komponen komitmen organisasional, yakni komitmen afektif dipandang lebih bernilai dari pada komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Hal tersebut dikarenakan komitmen afektif melibatkan rasa keterikatan secara emosional yang positif, identifikasi pegawai terhadap organisasi, dan kontribusi penuh pegawai untuk terlibat dalam aktivitas-aktivitas organisasi. Komitmen afektif yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai menjadi lebih baik (Allen & Meyer, 1990).

KERANGKA KONSEPTUAL



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

VARIABEL YANG DIGUNAKAN DALAM PENELITIAN

1. Variabel Independen
 - a. Gaya kepemimpinan transformasional (X1)
 - b. Komitmen afektif (X2)
2. Variabel Dependen
 - a. Kinerja Pegawai (Y)

HIPOTESIS PENELITIAN

H1: gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

H2: komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Responden

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY Jalan Cendana No. 9 Yogyakarta. Penelitian berlangsung pada bulan Februari hingga Juni 2020. Penelitian ini memakai teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sampel dalam penelitian ini adalah 100 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Sumber data penelitian ini adalah primer dengan menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dan penilaiannya menggunakan skala *likert*.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	50	50,00
Perempuan	50	50,00
Total	100	100,00

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Usia

Karakteristik Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
25-30	17	17
>30-35	17	17
>35-40	19	19
>40-45	17	17
>45-50	15	15
>50	15	15
Total	100	100

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Pendidikan Terakhir

Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	2	2
SMA	17	17
DIPLOMA (D1/D3)	12	12
SARJANA (S1)	58	58
MAGISTER (S2)	11	11
Total	100	100

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Lama Bekerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 s/d 5	21	21,00
>5 s/d 10	16	16,00
>10 s/d 15	26	26,00
>15	37	37,00
Total	100	100,00

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu pengujian untuk menilai valid atau tidaknya suatu item pernyataan dalam menjelaskan sesuatu yang menjadi pokok dalam penelitian, di mana item pernyataan tersebut terdapat dalam kuesioner yang disajikan peneliti kepada responden (Ghozali, 2016). Item-item pernyataan dikatakan valid apabila nilai *factor loading* melebihi 0,5. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
TH1	0,52	Valid
TH2	0,68	Valid
TH3	0,67	Valid
TH4	0,59	Valid
TH5	0,56	Valid
TH6	0,52	Valid
TH7	0,56	Valid
TH8	0,63	Valid
TIM1	0,73	Valid
TIM2	0,73	Valid
TIM3	0,67	Valid
TIM4	0,71	Valid
TIS1	0,50	Valid
TIS2	0,60	Valid
TIS3	0,69	Valid
TIS4	0,64	Valid
TIC1	0,60	Valid
TIC2	0,45	Tidak Valid
TIC3	0,51	Valid
TIC4	0,66	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Validitas Komitmen Afektif

Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
AC1	0,64	Valid
AC2	0,19	Tidak Valid
AC3	0,87	Valid
AC4	0,90	Valid
AC5	0,87	Valid
AC6	0,41	Tidak Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
KQT1	0,54	Valid
KQT2	0,59	Valid
KQT3	0,55	Valid
KQL1	0,66	Valid
KQL2	0,67	Valid
KQL3	0,53	Valid
KIN1	0,12	Tidak Valid
KIN2	0,38	Tidak Valid
KIN3	0,57	Valid
KTM1	0,76	Valid
KTM2	0,78	Valid
KTM3	0,56	Valid
KEF1	0,79	Valid
KEF2	0,45	Tidak Valid
KEF3	0,65	Valid

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Terdapat beberapa item yang tidak valid yakni TIC2, AC2, AC6, KIN1, KIN2, dan KEF2 karena nilai *factor loading* kurang dari 0,50. Item pernyataan yang tidak valid tersebut tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya, maka harus dilakukan eliminasi.

Uji Reliabilitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji reabilitas dilakukan untuk memperoleh informasi bahwa item-item pernyataan dari kuesioner tersebut handal atau reliabel. Dapat dikatakan reliabel apabila tanggapan responden konsisten atau stabil dengan nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,60 (Algifari, 2015). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,91	Reliabel
2	Komitmen Afektif	0,86	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,86	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Diperoleh informasi bahwa seluruh instrumen dari ketiga variabel reliabel atau handal dengan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6. Maka untuk pengujian selanjutnya instrumen tersebut dapat digunakan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai data nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak normal. Data yang baik adalah data berdistribusi normal. Menurut Algifari (2015) syarat pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan metode *kolomogorov smirnov*, yakni apabila nilai (*Asymp. Sig 2-tailed*) $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal. Sebelum melakukan uji normalitas perlu dilakukan eliminasi terhadap data *outlier* supaya data dapat berdistribusi normal. Pada penelitian ini terdapat 12 data *outlier* yakni data nomer 12, 15, 19, 36, 47, 71, 72, 73, 75, 76, 84, 92, sehingga untuk uji normalitas hanya menggunakan 88 data. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Normalitas Kedua Setelah Eliminasi

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		88
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,00
	<i>Std. Deviation</i>	3,02
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,09
	<i>Positive</i>	0,09
	<i>Negative</i>	-0,06
<i>Test Statistic</i>		0,09
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,06 ^c

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini 88 data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,06 lebih besar dari pada 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dari kedua variabel independen saling berhubungan atau tidak. Syarat tidak terjadi multikolinearitas menurut Ghozali (2016) yakni apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut:

Uji Multikoliniearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,79	1,25	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Komitmen Afektif	0,79	1,25	Tidak Terjadi Multikolinearitas

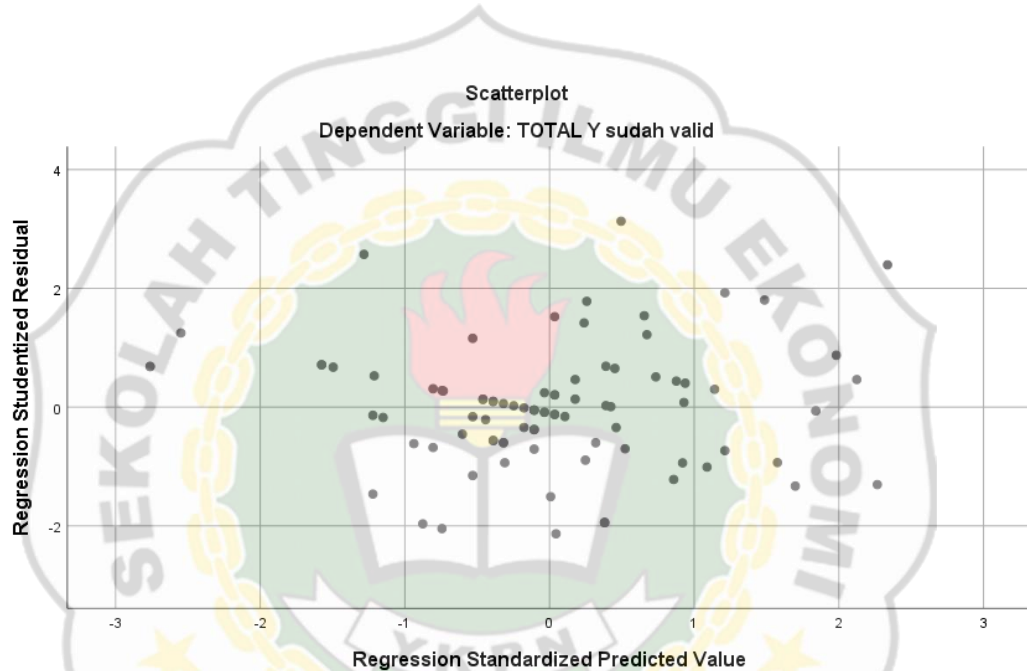
Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* 0,79 > 0,10 dan nilai VIF 1,25 < 10.

Uji Heteroskedastisitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Syarat tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik *Scatterplot* titik-titik tidak membentuk pola dan menyebar di atas dan di bawah sumbu Y (Ghozali, 2016). Hasil pengujian disajikan pada gambar berikut:



Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas, karena titik-titik tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas serta di bawah sumbu Y.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengidentifikasi derajat korelasi atau hubungan antara dua variabel. Hasil klasifikasi derajat hubungan untuk analisis korelasi berdasarkan nilai pearson adalah derajat korelasi gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif tergolong sedang dengan nilai 0,42,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

derajat korelasi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai tergolong rendah dengan nilai 0,36, derajat korelasi gaya kepemimpinan transformasional dengan jenis kelamin tergolong rendah dengan nilai 0,26, derajat korelasi komitmen afektif dengan kinerja pegawai tergolong sedang dengan nilai 0,41, derajat korelasi usia dengan lama bekerja tergolong kuat dengan nilai 0,77.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda diuraikan pada tabel berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,36	0,35		6,74	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,20	0,09	0,26	2,35	0,021
Komitmen Afektif	0,18	0,06	0,32	2,94	0,004
Jenis Kelamin	0,05	0,06	0,08	0,83	0,409
Usia	0,06	0,03	0,32	2,11	0,038
Pendidikan Terakhir	0,01	0,03	0,03	0,35	0,727
Lama Bekerja	-0,05	0,04	-0,19	-1,25	0,214

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Mengacu pada tabel diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2,36, nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,20, komitmen afektif (X_2) sebesar 0,18, jenis kelamin sebesar (D_1) 0,05, usia (D_2) sebesar 0,06, pendidikan terakhir (D_3) sebesar 0,01, dan lama bekerja (D_{14}) sebesar -0,05. Persamaan regresinya yakni:

$$Y = 2,36 + 0,20X_1 + 0,18X_2 + 0,05D_1 + 0,06D_2 + 0,01D_3 - 0,05D_4$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Nilai konstanta sebesar 2,36, artinya apabila skor gaya kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, dan variabel kontrol sama dengan 0, maka kinerja pegawai adalah 2,36.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan angka positif 0,20, artinya apabila gaya kepemimpinan transformasional meningkat satu, maka kinerja pegawai naik sebesar 0,20.
3. Nilai koefisien komitmen afektif menunjukkan angka positif 0,18, artinya apabila komitmen afektif meningkat satu, maka kinerja pegawai naik 0,18.
4. Nilai koefisien jenis kelamin sebesar 0,05, artinya apabila jenis kelamin meningkat satu, maka kinerja pegawai naik 0,05.
5. Nilai koefisien usia sebesar 0,06, artinya apabila usia meningkat satu, maka kinerja pegawai naik 0,06.
6. Nilai koefisien pendidikan terakhir 0,01, artinya apabila pendidikan terakhir meningkat satu, maka kinerja pegawai naik 0,01.
7. Nilai koefisien lama bekerja -0,05, artinya apabila koefisien lama bekerja meningkat satu, maka kinerja pegawai turun 0,05.

Uji Parsial (Uji T)

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara sendiri-sendiri. Hasil pengujian diuraikan dalam tabel berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,36	0,35		6,74	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,20	0,09	0,26	2,35	0,021
Komitmen Afektif	0,18	0,06	0,32	2,94	0,004
Jenis Kelamin	0,05	0,06	0,08	0,83	0,409
Usia	0,06	0,03	0,32	2,11	0,038
Pendidikan Terakhir	0,01	0,03	0,03	0,35	0,727
Lama Bekerja	-0,05	0,04	-0,19	-1,25	0,214

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Hasil uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) yaitu sebagai berikut:

1. Untuk pengujian hipotesis 1 (H1) yakni **gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja pegawai** dapat diterima dengan hasil nilai signifikansi gaya kepemimpinan transformasional sebesar $0,021 < 0,050$ dan t hitung sebesar 2,35 lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).
2. Untuk pengujian hipotesis 2 (H2) yakni **komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pegawai** dapat diterima dengan hasil nilai signifikansi komitmen afektif sebesar $0,004 < 0,050$ dan nilai t hitung sebesar 2,94 lebih besar dari nilai t tabel, yaitu sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).
3. Pada variabel kontrol, yakni usia berpengaruh positif pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,050$ dan nilai t tabel sebesar 2,11 lebih besar dari nilai t tabel, yakni sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).

Uji Simultan (Uji F)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam penelitian ini model regresi (variabel independen) yang digunakan baik atau tidak untuk menjelaskan variabel dependen.

Hasil pengujian diuraikan pada tabel berikut:

Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,81	6,00	0,30	4,71	.000 ^b
	Residual	5,19	81,00	0,06		
	Total	6,99	87,00			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif mampu menjelaskan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai F hitung sebesar 4,71 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 2,21 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).

Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif dapat memberikan informasi terkait kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.508 ^a	0,26	0,20	0,25

Sumber: Data yang diolah dari SPSS 25 (2020)

Nilai *R Square* sebesar 0,26. Artinya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif hanya dapat memberikan informasi terkait kinerja pegawai sebesar 26%, sedangkan terdapat 74% faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang dapat memberikan informasi terkait kinerja pegawai.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi pada uji parsial sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,050 dan untuk nilai t hitung sebesar 2,35 lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).
2. Komitmen afektif berpengaruh positif pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi pada uji parsial sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 dan untuk nilai t hitung sebesar 2,94 lebih besar dari nilai t tabel yakni sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).
3. Gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif berpengaruh positif secara simultan pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi pada uji f sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai f hitung sebesar 4,71 lebih besar dari f tabel yaitu sebesar 2,21 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).
4. Pada variabel kontrol yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja, hanya usia saja yang berpengaruh pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,050$ dan nilai t tabel sebesar 2,11 lebih besar dari nilai t tabel, yakni sebesar 1,98 dengan nilai α sebesar 0,05 (5%).

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid, sehingga harus dieliminasi. Total keseluruhan item pernyataan yang tidak valid adalah 6 item.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner sebagai metode pengambilan data, sehingga kesimpulan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner. Dari 100 sampel, terdapat 12 data *outlier* yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menyebabkan peneliti harus mengeliminasi 12 data *outlier* tersebut, sehingga untuk pengujian selanjutnya hanya menggunakan 88 sampel. Munculnya data *outlier* karena responden mengisi pernyataan kuesioner tidak sungguh-sungguh dan tidak memperlihatkan keadaan sebenarnya.

3. Responden yang diteliti hanya pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY, sehingga hasil dari penelitian ini kurang dapat digeneralisasi lebih luas.
4. Hasil pengujian variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 26%, artinya masih terdapat 74% faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja pegawai di luar penelitian ini.

SARAN

1. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pegawai supaya dapat menciptakan kerja sama yang baik. Memberikan kesempatan pegawai untuk ikut dalam pengambilan keputusan supaya pegawai dapat meningkatkan inisiatif, kemandirian, kreativitas, dan produktivitas. Hal tersebut akan memberikan pengaruh pada pemberian pelayanan terbaik untuk masyarakat dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan menciptakan citra instansi pemerintah yang lebih baik.
2. Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga DIY diharapkan dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan antara organisasi dengan pegawai supaya pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian keluarga dari organisasi serta menciptakan ikatan emosional yang baik dan kuat antara organisasi dengan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pegawai. Hal tersebut dapat memberikan dampak menurunnya tingkat *turn over* dan hasil kinerja pegawai akan semakin baik.

3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk lebih menggali informasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif. Selain itu untuk mengatasi terjadinya *outlier* pada data, peneliti sebaiknya mengawasi responden saat mengisi kuesioner.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi (Vol.3)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organizational. *Journal of Occupational Psychology*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. London: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melina, T. C., & Intan, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Ekonomi*, 19 (2).
- Nugroho, A. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Doctoral dissertation, Universitas Lampung*.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Hasan, I. U., & Waqas, H. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) on Employee Performance & Mediatinv Role of Job Satisfaction. Study of Private School (Educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12 (4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



repository.stieykpn.ac.id