

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANISASI
PADA GURU SMU NEGERI DI SEMARANG**



Oleh :

ANISAH KUSHARIYANTI

M2A001014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

AGUSTUS 2007

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANISASI
PADA GURU SMU NEGERI DI SEMARANG**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana S-1 Psikologi**

S K R I P S I

Oleh :

Anisah Kushariyanti

M2A001014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

AGUSTUS 2007



UNIVERSITAS DIPONEGORO

HALAMAN PENGESAHAN

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**

Pada tanggal

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro**

Drs Karyono, M.Si

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Harlina Nurtjahjanti, S.Psi, M.Si

2. Anastasia Ediati, S.Psi, M.Sc.

3. Endah Mujiasih, S.Psi, M.Si, M.M



UNIVERSITAS DIPONEGORO

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

Ibu dan Bapak tercinta

Kakak-kakakku dan adik-adikku tersayang

dan Semua orang yang pernah ada dalam hidupku

Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, perhatian,

dukungan dan do'anya

yang selalu mengiringi setiap napasku

MOTTO

Karena Sesungguhnya Sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS. Al-Insyirah : 5 & 8)

Maka apabila kamu telah selesai (dari satu urusan), kerjakan dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah

hendaknya kamu berharap

(QS. Al-Insyirah : 7 & 8)

Allah tidak akan membebani seorang hambanya, melainkan sesuai dengan

kemampuannya

(QS. Al-Baqarah : 286)

Sesungguhnya Allah tidak akan menyalahi janji

(QS. Ali 'Imran : 9)

Jangan pernah berharap, karena orang yang berharap harus bersiap-siap untuk kecewa, kecuali berharap akan ridho Allah

(Ali Bin Abi Thalib)



UNIVERSITAS DIPONEGORO

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kekuatan yang tak terputus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis merasa bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materiil. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Karyono, M.Si, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro.
2. Ibu Annastasia Ediati, S.Psi, M.Sc, selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak memberikan perhatian, dorongan, bimbingan, dan arahan yang sangat dibutuhkan selama menulis skripsi ini, dan "maaf atas segala kebodohan saya selama ini".
3. Ibu Diana Rusmawati S.Psi, M.Si, selaku pembimbing pendamping yang telah memberikan perhatian, dorongan, bimbingan, dan arahan yang sangat berarti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Anita Listiara, S.Psi, selaku dosen wali yang telah memberikan perhatian dan dorongan sejak awal studi penulis di Program Studi Psikologi sampai terselesainya skripsi ini.
5. Seluruh staf pengajar Program Studi Psikologi yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan tentang psikologi.

6. Kepala SMA Negeri 1 Semarang (Bapak Suprihadi, SE), Kepala SMA Negeri 4 Semarang (Ibu Dra. Hj. Srinatun), Kepala SMA Negeri 5 Semarang (Bapak Drs. Widodo), Kepala SMA Negeri 6 Semarang (Bapak H. Bambang NM. M.Ed), Kepala SMA Negeri 11 Semarang (Ibu Hj. Sri Nurwati, M.Pd), Kepala SMA Negeri 14 Semarang (Bapak Drs. Waino S. S.Pd), yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin.
7. Seluruh Wakasek dan Staf SMA N 1 Semarang (Bapak Adip), SMA N 4 Semarang (Ibu Rahmi), SMA N 5 Semarang (Ibu Nur Hasanah), SMA N 6 Semarang (Ibu Eni Wiji), SMA N 11 Semarang (Ibu Djati), SMA N 14 Semarang (Bapak Siswoyo), dan semua Bapak/Ibu guru SMA Negeri Semarang terima kasih atas semua bantuan dan dukungan dalam melakukan penelitian ini.
8. Seluruh staf tata usaha, Pak Khambali, Mbak Nur, Pak Markam, Mas Muh, Mas Tarto, Mas Danang, dan Pak Asep yang telah membantu kelancaran studi penulis. Mbak Lis dan mas Nur atas pinjaman buku-bukunya, serta seluruh karyawan Program Studi Psikologi Undip.
9. Ibu dan Bapak tercinta, untuk semua cinta dan doa yang tidak pernah lelah mengalir, nasehat yang tidak pernah terputus, bimbingan, dorongan dan kasih sayang, serta pengorbanan yang tidak akan pernah berakhir. “Maaf atas semua ketidak patuhanku selama ini, dan maaf juga baru bisa nyelesaiin skripsi sekarang.”
10. Kakak-kakakku tercinta, mas Yanto, mbak Santi, mbak Zuhra, mas Didin, makasih buat semua cinta dan dukungannya, dan adikku tersayang Dedi, makasih buat semua

bantuannya *'sorry, never been a good enough sister 4 u'*, dan buat mutiara-mutiara kecilku Hari, Nabila, Fadhil, makasih buat tawa dan kelucuan kalian.

11. Teman-teman terdekatku, Iis (makasih buat semua cinta dan bantuannya, luv u, Selamat Menempuh Hidup Baru..), Fatimah (makasih buat semua bantuan dan dukungannya), Puji, Phit2, Saleh, Retno, Galuh, Aldila, Eka, Ryani, Rani, Anggi, Reni, Cin2, Anya, Rahmi, Ita, Nunung, Riza, Azis, Anton, Mas Dika, Mas Ruri, Agus, Anto, Ima, Tami, Santi, Sri Ok, Sri Mul, Titis, Vero, Marita, Adria, atas semua cerita, pertemanan dan dukungannya. Semua teman-teman psikologi angkatan '01, kakak-kakak '00 (Mb Sita, Mb Mada, Mb Ella dll), Adik-adik '02 (Nia, Hendy, Mali, dll) serta teman-teman lain seperjuangan yang tidak disebutkan satu persatu, yang telah mewarnai hidupku.
12. Teman-teman KKN, Hera, Do2, Pak Gie', Fajar, AdyS, Visi, Mbakyu, makasih banyak telah membuat hidupku lebih berwarna dan membuatku mengurangi sedikit kebodohanku...
13. Anak-anak PERMATA (Mas Din, Rizal, Kusno, Langgeng, Santi, Yanti, Ir, dll, makasih buat dukungan dan bantuannya). Anak-anak MITRA BAKTI MANDIRI (Mas Indra, Ani, Mas Isto, makasih buat senyumnya). Anak-anak BANDARJAYA (Budi, mas Tarno, mas Yo2, mas Harto, Mb Candra, SEMANGAT..). Teman-teman PRIMATA (Mas Anin, P.O, Dhani, Diah, Febri, Ika, Erna, Wartu, J.T, Trisca, Okvie, Srikur, makasih buat kebersamaannya). Anak-anak AL-ATAS (makasih buat pelajaran hidupnya, luv u all).

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis menghaturkan banyak terima kasih atas semua bantuan yang diberikan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat-lipat. Aamiin...

Subhanalloh, akhirnya aku melewati satu aral dalam hidup...

Rasa syukur tak terhingga..

Terima kasih tak terperi untuk keluargaku

dan semua teman2ku yang terbaik....

*yang selalu sabar menghadapi segala kekhilafanku, kemalasanku,
ketidaktahuanku, kecerobohanku, & semua kebodohanku... thanks 4 all...*

'finally, Cumi Si Manusia Bodoh menyusul kalian'

Semarang, Agustus 2007

Penulis



UNIVERSITAS DIPONEGORO

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Persembahan	iii
Motto	iv
Ucapan Terima Kasih	v
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiv
Abstraksi	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Komitmen Afektif Terhadap Organisasi.....	17
1. Pengertian Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	17
2. Aspek-Aspek Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	24

B. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	26
1. a. Pengertian Persepsi	26
b. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	28
2. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	31
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	36
C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMA Negeri Di Semarang I.....	37
D. Hipotesis.....	46
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	47
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
1. Komitmen Afektif Terhadap Organisasi.....	47
2. Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Metode Pengumpulan Data.....	50
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	54
F. Metode Analisis Data	56

BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	59
A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian.....	59
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	59
2. Persiapan Penelitian.....	61
a. Persiapan Administrasi.....	62
b. Persiapan Alat Ukur.....	63
3. Pelaksanaan Uji Coba.....	65
4. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	66
5. Pelaksanaan Penelitian.....	71
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data.....	74
1. Uji Asumsi.....	75
a. Uji Normalitas.....	75
b. Uji Linearitas.....	75
2. Uji Hipotesis.....	76
D. Deskripsi Subyek Penelitian.....	79
E. Analisis Tambahan.....	81

BAB V. PENUTUP	83
A. Pembahasan.....	83
B. Simpulan	93
C. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	98



UNIVERSITAS DIPONEGORO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rangkuman Data Kelulusan Tahun 2005 Sekolah Menengah Atas Negeri di Semarang.....	4
Tabel 2	Rancangan Jumlah Aitem Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi..	49
Tabel 3	Rancangan Jumlah Aitem Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	50
Tabel 4	Daftar Jumlah Guru Tetap SMA Negeri di Semarang.....	55
Tabel 5	Sebaran Aitem Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Untuk Uji Coba	58
Tabel 6	Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Untuk Uji Coba.....	59
Tabel 7	Ringkasan Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dengan $Rix \geq 0,25$	62
Tabel 8	Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	62
Tabel 9	Sebaran Aitem Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Untuk Penelitian.....	63
Tabel 10	Rangkuman Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional dengan $Rix \geq 0,25$	64
Tabel 11.	Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	64

Tabel 12.	Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Untuk Penelitian.....	65
Tabel 13	Pelaksanaan Penelitian untuk tiap-tiap SMA Negeri	66
Tabel 14	Daftar Jumlah Guru Tetap SMA Negeri Semarang	67
Tabel 15	Daftar Jumlah Responden Guru Tetap SMA Negeri di Semarang	68
Tabel 16	Uji Normalitas Sebaran Data Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	69
Tabel 17	Deskripsi Statistik Penelitian	71
Tabel 18	Rangkuman Analisis Regresi Sederhana Variabel-variabel Penelitian ..	71
Tabel 19	Koefisien Persamaan Regresi	72
Tabel 20	Koefisien Determinasi Penelitian	73
Tabel 21	Gambaran Umum Skor Variabel Penelitian.....	73
Tabel 22	Kategorisasi Komitmen Afektif Terhadap Organisasi.....	74
Tabel 23	Kategorisasi Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	75
Tabel 24	Hasil Analisis Tambahan terhadap Variabel Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Identitas Subjek.....	76



UNIVERSITAS DIPONEGORO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional untuk Uji Coba	98
Lampiran B.	Sebaran Data Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Hasil Uji Coba	99
Lampiran C.	Sebaran Data Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Hasil Uji Coba.....	102
Lampiran D.	Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	110
Lampiran E.	Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	118
Lampiran F.	Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional untuk Penelitian.....	125
Lampiran G.	Sebaran Data Skala Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Hasil Penelitian	126
Lampiran H.	Sebaran Data Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Hasil Penelitian	146
Lampiran I.	Karakteristik Subyek Penelitian.....	166
Lampiran J.	Hasil Uji Normalitas dan Linearitas Variabel Penelitian.....	168
Lampiran K.	Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Penelitian	171
Lampiran L.	Hasil Analisis Tambahan	173

Lampiran M. Surat Keterangan Penelitian.....	183
Lampiran N. Undang-undang RI dan PERDA Kota Semarang	195
Lampiran O. Hasil Wawancara dan Observasi.....	196



UNIVERSITAS DIPONEGORO

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANISASI
PADA GURU SMU NEGERI DI SEMARANG**

Oleh :
Anisah Kushariyanti
M2A001014

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

ABSTRAKSI

Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen afektif guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya. Komitmen terhadap organisasi dapat muncul disebabkan berbagai faktor, salah satu faktornya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan Subyek penelitian sebanyak 219 orang. Pengambilan data dilakukan dengan metode skala psikologi. Komitmen Afektif terhadap Organisasi diukur dengan menggunakan Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi yang terdiri dari 48 aitem valid ($\alpha = 0,950$). Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional diukur dengan menggunakan Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 56 aitem valid ($\alpha = 0,976$).

Hasil analisis data dengan metode Analisis Regresi Sederhana menghasilkan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,502 dengan $p = 0,000001$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan arah hubungan positif dan signifikan antara komitmen afektif terhadap organisasi dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Semakin tinggi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka akan semakin tinggi komitmen afektif terhadap organisasinya. Hipotesis penelitian ini dapat diterima.

Sumbangan variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang sebesar 30,5%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah bukan merupakan satu-satunya faktor utama. Jadi masih ada 69,5 % faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang.

Kata Kunci : Komitmen Afektif terhadap Organisasi, Persepsi, Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, guru SMA Negeri



UNIVERSITAS DIPONEGORO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, kemajuan dunia di bidang teknologi, telekomunikasi, informasi, transportasi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesatnya. Kemajuan dalam bidang teknologi, telekomunikasi, informasi, transportasi dan ilmu pengetahuan tersebut menyebabkan munculnya persaingan yang semakin ketat. Persaingan dunia ini memunculkan berbagai macam masalah pelik, baik dalam bidang politik, ekonomi, sosial maupun budaya. Permasalahan –permasalahan politik, sosial, ekonomi dan budaya inilah yang mendorong bangsa-bangsa di dunia saling berlomba untuk mengembangkan dan membangun bangsa demi kesejahteraan bangsa itu sendiri.

Setiap bangsa memiliki kebutuhan untuk berkembang dalam setiap bidang, termasuk bangsa Indonesia. Perkembangan suatu bangsa dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Pengalaman terdahulu telah membuktikan bahwa faktor sumber daya manusia mempunyai peranan penting. Untuk itu diperlukan upaya untuk mengembangkan mutu manusia-manusia Indonesia yang nantinya dipersiapkan untuk menjadi penerus masa depan bangsa.

Indonesia sebagai negara yang kaya akan sumber daya sebenarnya memiliki potensi untuk maju. Indikasinya, dari 11 pusat studi regional SEAMEO (*South East Asian Minister On Education Organization*), tiga di antaranya berlokasi di Indonesia, yaitu pusat studi regional bidang tanaman tropis, pusat studi regional pembelajaran jarak jauh di Pusat Teknologi Komunikasi Depdiknas, Ciputat (Jawa Barat), dan pusat studi regional untuk

bidang penelitian ilmu gizi/nutrisi masyarakat di Universitas Indonesia. Indikasi lainnya, para pelajar Indonesia yang dikirim ke olimpiade eksakta tingkat internasional, umumnya kembali dengan medali, bahkan emas. Jadi, sebetulnya Indonesia mempunyai potensi yang bisa diperhitungkan di tataran global. Masalahnya hanya bagaimana semua pihak terkait punya komitmen sama untuk mengelola potensi-potensi manusia Indonesia tersebut secara konstruktif (Suwarsih, 2004, h.9).

Upaya peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan dengan jalan pembangunan sektor pendidikan. Surakhmad (dalam Dahlan, 1982, h.2) menerangkan bahwa pembangunan suatu bangsa bergantung pada kualitas sumber dayanya, untuk itu diperlukan keberhasilan pembangunan dalam bidang pendidikan. Pembangunan yang baik dan kuat dalam sektor pendidikan inilah yang dulu mampu membangkitkan Korea Selatan dan Jepang. Korea Selatan masih terlibat perang saudara tahun 1953, namun setelah perang langsung bangkit membenahi dan mengangkat sektor pendidikannya sebagai prioritas utama. Jepang pun melakukan hal yang sama, setelah hancur dan kalah perang, bangkit melalui pembangunan besar-besaran dan sistematis dalam sektor pendidikan. Pembenahan dalam sektor pendidikan sebagai prioritas utama merupakan perbedaan bangsa Indonesia dengan bangsa-bangsa lain yang dapat bangkit dari krisis nasional (Suyanto, 2002, h.5).

Saat Indonesia merdeka, sebenarnya tekad untuk mendidik bangsa telah dicantumkan dalam pembukaan UUD 1945 yaitu melalui kalimat "...mencerdaskan kehidupan bangsa...". Meskipun demikian, tekad itu belum ditopang dengan kebijakan dari pemerintah, yang tidak pernah menjadikan sektor pendidikan sebagai tonggak utama pembangunan bangsa

(Suyanto, 2002, h.6). Akibatnya, Indonesia tidak memiliki keunggulan kompetitif dalam dunia global.

Pada tahun 1996, menurut laporan dari *Human Development Index*, yang dirangkum berdasarkan pendidikan, umur, dan pendapatan perkapita, peringkat ketahanan SDM Indonesia berada pada peringkat 102 dari 174 negara dengan index 0,641 (rendah mendekati 0, tinggi mendekati 1), padahal negara Asia lainnya masuk peringkat 34-53, dengan index rata 0,885, misalnya; Korsel dengan peringkat 29 dan index 0,886 dan Filipina dengan peringkat 95 dan index 0,657 (Tirtosudiro, 1997, h.79). Pada tahun 2003, berdasarkan hasil laporan dari *Human Development Index* kualitas pendidikan Indonesia berada pada urutan ke 112 dari 175 negara di dunia, jauh dari peringkat Malaysia (66 dunia). Di tingkat ASEAN, perkembangan kualitas pendidikan Indonesia berada pada urutan 12 dari 12 negara, bahkan berada di bawah Vietnam. Data tersebut menunjukkan Indonesia telah jauh tertinggal dengan negara tetangga, dalam hal pembangunan manusianya (Irwanto, 2005, h.4-5).

Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai program dan kurikulum pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan bangsa. Bahkan, sejak tahun 2004 pemerintah Indonesia mulai melakukan penetapan kriteria kelulusan atau standar nilai kelulusan dan akan meningkat dari tahun ke tahun. Kenaikan nilai standar kelulusan yang dilakukan bertahap diharapkan dapat memotivasi siswa-siswa untuk memaksimalkan kegiatan belajarnya sehingga memiliki kualitas yang memadai.

Tabel 1.
Rangkuman Data Kelulusan Tahun 2005
Sekolah Menengah Atas Negeri di Semarang

No.	Nama Sekolah	Peserta	Lulusan	Ketidak Lulusan	Ketidak Lulusan (%)	Nilai Rata-Rata	Peringkat *)	Peringkat **)
1.	SMU 1	441	437	4	0.91	7.9	2	7
2.	SMU 2	402	402	-	-	7.39	6	-
3.	SMU 3	496	496	-	-	8.2	1	-
4.	SMU 4	369	368	1	0.27	7.67	3	8
5.	SMU 5	394	394	-	-	7.5	5	-
6.	SMU 6	371	370	1	0.27	7.62	4	8
7.	SMU 7	348	335	13	3.67	6.31	13	2
8.	SMU 8	316	316	-	-	6.71	12	-
9.	SMU 9	292	289	3	1.03	7.32	9	5
10.	SMU 10	203	201	2	0.99	-	-	6
11.	SMU 11	194	194	-	-	7.37	7	-
12.	SMU 12	195	186	9	4.62	6.72	11	1
13.	SMU 13	232	226	6	2.59	5.7	15	4
14.	SMU 14	261	252	9	3.45	7.35	8	3
15.	SMU 15	238	238	-	-	7.21	10	-
16.	SMU 16	104	104	-	-	5.85	14	-
JUMLAH		4856	4808	48	0.99			

Sumber : Data Diknas Semarang Th. 2005

Keterangan :

*) Peringkat sekolah berdasarkan nilai rata-rata siswa

**) Peringkat sekolah berdasarkan persentase ketidakkulusan siswa

Nilai standar kelulusan siswa naik dari 3,01 di tahun 2003 menjadi 4,01 di tahun 2004, lalu menjadi 4,26 di tahun 2005, dan naik menjadi 4,50 tahun 2006. Akibat kenaikan nilai standar kelulusan di tahun 2004 angka ketidakkulusan siswa di Semarang mencapai 9 %. Bahkan, tahun 2005 angka ketidakkulusan siswa di Semarang menjadi 11,38 % (Suara Merdeka, 2005). Kenaikan angka ketidakkulusan antara tahun 2004 dan 2005 tidak dapat dibandingkan karena pada tahun 2004 pemerintah melakukan konversi nilai sehingga siswa yang lulus dapat lebih besar jumlahnya. Berbeda dengan tahun 2005 yang tidak melakukan

konversi. Konversi nilai tidak diberlakukan lagi karena merugikan siswa yang memiliki nilai tinggi dalam kelulusan sekaligus tidak mencerminkan kualitas lulusan seperti yang diharapkan (Kompas, 30 Juni 2005). Data ketidakkelulusan siswa SMA Negeri di Semarang dapat dilihat pada Tabel 1.

Rendahnya angka kelulusan dari tahun ke tahun tersebut dapat menjadi salah satu indikator masih rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Menurut Novo (2004) dalam seminar bulanan CBE (*The Centre for the Betterment of Education*) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan suatu negara secara umum adalah kualitas dan profesionalitas kerja guru. Suparno (2002, h.34) menyebutkan dalam hasil studi IEA (*The International Association for the Evaluation of Educational Achievement*) kualitas guru di Indonesia termasuk masih rendah.

Jalal & Supriadi (2001, h.34) menyatakan bahwa kondisi guru di Indonesia dinilai masih:

(a). Kurang memiliki bekal pengetahuan (didaktik, metodik, materi dan kreativitas dalam pembelajaran).

Kelayakan mengajar sesuai dengan standar kualifikasi untuk mengajar pada guru tergolong masih sangat rendah untuk guru SD (minimal berkualifikasi DII) adalah 60%, guru SMP (minimal berkualifikasi DIII) adalah 56%, dan guru SMA (minimal berkualifikasi sarjana) hanya sebesar 34%. Selain itu, penguasaan bahan ajar dan kompetensi guru tergolong kurang, terlihat dari nilai tes seleksi CPNS untuk guru pada tahun 1999 yang menyebutkan nilai rata-rata untuk matematika 27,67; fisika 27,35; biologi 44,96; kimia 43,55 dan bahasa Inggris 37,37 (Wahyudi, 2004)

(b). Belum mendapat penghargaan/insentif yang layak.

Rendahnya kualitas dan profesionalitas guru sangat dipengaruhi oleh pemberian penghargaan/pendapatan yang layak. Di Indonesia, kesejahteraan para guru ini kurang mendapat perhatian dari pemerintah. Kesejahteraan guru Indonesia ternyata termasuk paling rendah di dunia. Gaji guru rata-rata di dunia adalah >70 dollar AS per bulan, namun di Indonesia rata-rata 40 dollar AS per bulan. Pemerintah seharusnya memberikan perhatian ekstra terhadap permasalahan kesejahteraan guru dengan jalan mengalokasikan dana yang lebih besar pada bidang pendidikan. Negara maju dan berkembang pada umumnya mengalokasikan dana lebih dari 3,8% dari GNPnya dalam pendidikan, sementara Indonesia masih di bawah 2%, yaitu 1,4 % dari GNP. Angka yang masih jauh dibandingkan beberapa negara tertinggal seperti Nepal, Bangladesh, Senegal dan Malawi yang masing-masing sebesar 3,1%, 2,9%, 3,5% dan 5,5% (Supriyoko, 2005). Padahal untuk terus menjaga profesionalitas serta komitmennya, seorang guru harus fokus kepada bidangnya tanpa merisaukan masalah kelangsungan hidupnya.

(c). Belum mendapat peluang karier yang mendorong motivasi berprestasi.

Karir sebagai seorang guru belum dapat menjadi tumpuan hidup secara ekonomi, bahkan guru Indonesia masih banyak yang terpaksa harus menghabiskan sebagian besar waktu luang mereka untuk kerja sambilan, demi memenuhi kebutuhan keluarga (Permatasari, 2005, h.31).

(d). Belum mempunyai perlindungan profesi yang memadai.

Di Indonesia, guru belum dikukuhkan sebagai suatu profesi yang setara dengan profesi lain seperti dokter dan pengacara.

Padahal dalam UU Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru Indonesia wajib memiliki kualifikasi akademik (gelar sarjana, diploma 4), kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional), sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru Indonesia seharusnya menjaga kualitas dan profesionalitasnya saat mengajar di sekolah demi majunya pendidikan nasional.

Profesionalitas dan kualitas kerja para guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi dijelaskan oleh Robbins (1998, h.140) sebagai suatu keadaan yang menyebabkan seorang karyawan memihak suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Hodge & Anthony (1988, h.540) menambahkan komitmen terhadap organisasi adalah kondisi yang menggambarkan pemberian usaha, kemampuan dan kesetiaan individu kepada organisasi serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Rhoades (2001, h. 825), Schultz & Schultz (2002, h.255), dan Allen & Meyer (1984, h.373), komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah: (1) *Continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), berarti komitmen berdasarkan persepsi anggota tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi yaitu seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya; (2) *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi; (3) *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi.

Shore & Wayne (dalam Smither, 1998, h.240) menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan kontinuan, sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya. Seorang guru dengan komitmen

normatif akan lebih bernilai dibanding komitmen kontinuan dikarenakan melakukan tugasnya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawabnya, sementara guru dengan komitmen kontinuan hanya sekedar mempertimbangkan untung atau rugi yang diperolehnya.

Greenberg dan Baron (2003, h.161-163) menjelaskan bahwa perilaku yang ditimbulkan masing-masing tipe komitmen adalah berbeda. Setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan komitmen kontinuan. Guru dengan komitmen afektif benar-benar ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan sehingga memiliki keinginan untuk menggunakan usaha optimal demi tercapainya tujuan sekolah. Guru dengan komitmen kontinuan cenderung melakukan tugasnya dikarenakan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Rhoades dkk, (2001, h.825) menambahkan bahwa individu dengan komitmen afektif terhadap organisasi akan memperlihatkan performansi kerja yang tinggi pula.

Menurut Masaong (2004, h.541) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Masaong menyatakan guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indiscipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Keadaan tersebut dapat terjadi pula di SMU Negeri di Semarang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya perilaku indisipliner pada beberapa guru, misalnya; datang terlambat, terlambat masuk kelas, korupsi waktu, tidak semangat, terpaku dengan suatu metode mengajar, dll. Perilaku-perilaku indisipliner tersebut memperlihatkan bahwa guru SMU Negeri di Semarang masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kesediaan guru untuk bekerja secara optimal mengindikasikan kurangnya komitmen afektif terhadap organisasi.

Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai komitmen afektif bagi suatu organisasi termasuk sekolah. Untuk itu, sekolah perlu meningkatkan komitmen afektif para stafnya, terutama para guru yang dianggap sebagai tulang punggung, salah satunya dengan berusaha mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya komitmen afektif terhadap organisasi. Menurut Mowday dkk (dalam Miner 1992, h.125) salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi adalah karakteristik struktural yang meliputi atas karakteristik organisasi beserta seluruh kebijakan yang berlaku termasuk di dalamnya kebijakan pimpinan organisasi. Kebijakan pimpinan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerja yang ditampilkan bawahan. Pada lingkup penelitian ini, organisasi yang dimaksud adalah sekolah, sedangkan yang dimaksud dengan bawahan dan pimpinan adalah guru dan kepala sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah memiliki tugas yang sangat berat. Standar Kompetensi Kepala Sekolah Tingkat Atas (2006, h. 39) menyebutkan kompetensi yang

harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah, mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan IPTEK, menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat). Tugas dan kewenangan kepala sekolah tersebut harus dapat dijalankan secara seimbang, sesuai kurikulum yang ditentukan pemerintah, dan sesuai kebutuhan sekolah.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin sekolah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan di persepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (1997, h.94) adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi. Gibson (1990, h. 54) menambahkan persepsi individu terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul.

Perilaku kerja guru yang timbul akibat persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kepemimpinan yang telah dijalani dan kebijakan-kebijakan yang

diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan dan gaya kepemimpinan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh bawahan, (terutama guru) sehingga tidak menimbulkan persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Widodo, 2005).

Dalam menjalankan kepemimpinannya, kepala sekolah cenderung menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Berdasarkan temuan para ahli, terdapat teori-teori mengenai gaya kepemimpinan, beberapa di antaranya yaitu : (1) Teori kepemimpinan transformasional & transaksional oleh Bass (dalam Wutun, 2001, h.348); (2) Teori Kisi-kisi kepemimpinan (*managerial grid*) oleh Blake & Mouton (dalam Pace & Faules, 1998, h.277). Kisi-kisi managerial ini menggambarkan bagaimana perhatian seorang pemimpin pada tugas dan pada manusia atau bawahannya sehingga menciptakan pengolahan dan kepemimpinan. (3) Teori Kepemimpinan situasional oleh Hersey & Blanchard (dalam Pace & Faules, 1998, h.286) yang mengemukakan empat gaya kepemimpinan, yaitu: (a) *telling* (tugas berat-hubungan lemah); (b) *selling* (tugas berat- hubungan kuat); (c) *participating* (tugas ringan-hubungan kuat); *delegating* (tugas ringan- hubungan lemah)

Penelitian ini hanya akan membahas gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass. Menurut Wutun (2001, h.345) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Munandar dan Wutun (2001, h.379) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass mempunyai kesamaan dengan konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yaitu seorang pemimpin harus mampu berada di depan

menjadi tauladan (Ing ngarso sung tulodo), berada di tengah-tengah pengikutnya menghimpun kekuatan bersama (Ing madya mangun karsa), dan berada di belakang unuk selalu memotivasi pengikutnya dan mengarahkan ke tujuan yang tepat (tut wuri handayani). Pemimpin transformasional cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata (Wutun, 2001, h.351).

Pada konteks penelitian ini, Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja bawahan dengan membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, dan mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-gurunya untuk mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para gurunya. Gaya kepemimpinan transformasional akan dapat dipersepsi positif jika dapat memenuhi atau mendekati harapan para gurunya mengenai kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan guru dapat bersama-sama mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah, akibatnya tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyalitas kepada sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah pendidikan di Indonesia masih memerlukan perhatian ekstra, baik ditinjau dari segi kebijakan pemerintah sampai persoalan internal dalam tingkat sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi terdiri dari kepala sekolah, guru, murid dan warga sekolah lainnya. Guru merupakan salah satu kunci utama keberhasilan pendidikan terutama di tingkat sekolah. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru-guru yang mempunyai perilaku kerja yang baik, berkualitas, dan berkomitmen tinggi terhadap sekolah. Di antara ketiga komitmen; afektif, normatif dan kontinuan, komitmen afektiflah yang paling bermanfaat bagi sekolah dikarenakan guru dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung merasa yakin terhadap sekolah sehingga akan berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi pencapaian tujuan sekolah. Komitmen afektif guru merupakan salah satu perilaku kerja yang ditimbulkan akibat dari persepsi guru terhadap lingkungannya, salah satunya gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan untuk itu seorang kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat, yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan para gurunya. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah benar terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri di Semarang diperlukan adanya penelitian mengenai hal tersebut.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaya

kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri di Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri di Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, melengkapi dan memperkuat teori perilaku organisasi, serta membantu pengembangan di bidang psikologi organisasi dan psikologi pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan salah satu sikap kerja yaitu komitmen afektif guru terhadap organisasi.

2. Praktis

a. Bagi guru

Dapat memberi masukan bagi guru mengenai pentingnya komitmen afektif terhadap organisasi sehingga berusaha meningkatkan komitmen afektifnya terhadap organisasi.

b. Bagi Kepala Sekolah

Dapat memberi informasi bagi kepala sekolah mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan para gurunya agar timbul persepsi yang positif sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif guru terhadap organisasi dan dapat dijadikan sebagai masukan mengenai kebijakan kepala sekolah yang berhubungan dengan guru.



UNIVERSITAS DIPONEGORO

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Afektif Terhadap Organisasi

1. Pengertian Komitmen Afektif Terhadap Organisasi

Ali (1999, h.515) mengartikan komitmen sebagai kontrak, perjanjian (keterikatan) untuk melaksanakan sesuatu. Senada dengan pendapat tersebut, Cooper dan Makin (1995, h.178) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan untuk tetap mempertahankan hubungan, yang meliputi ketergantungan dan kepercayaan individu sehingga tidak akan meninggalkan hubungan tersebut.

Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan saat seorang individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 1998, h.140). Menurut Steers (dalam Damayanti, 2003, h.131) komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik atau merupakan ketertarikan individu terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, tetapi juga meliputi kesediaan untuk mengupayakan segala yang terbaik bagi organisasi, mengupayakan yang terbaik bagi kepentingan organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi

Pendapat serupa dikemukakan oleh Vandenberg & Scarpello (dalam Irving, dkk, 1997, h. 445) yang mengatakan komitmen organisasi adalah kepercayaan seseorang dan penerimaan atas nilai-nilai dari pekerjaan yang telah dipilihnya, serta kesediaan untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa ahli lain juga mengungkapkan hal yang senada. Miner (1992, h.214) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan dan kesediaan individu untuk bekerja secara maksimal dalam organisasi.

Luthan (1992, h.124) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan individu terhadap organisasi dalam mengekspresikan perhatiannya terhadap kesuksesan dan keberhasilan organisasi untuk pencapaian tujuannya. Sedangkan Kreitner (1995, h.162) mengatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan identifikasi individu terhadap organisasi dan setia dengan tujuan dari organisasi. Kesetiaan terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektivitas organisasi tersebut. Hasil penelitian terdahulu dari Rhoades dkk, (2001, h.826) mendukung adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan keluaran seperti meningkatnya penampilan dan produktivitas kerja, menurunnya absensi kerja, dan menurunnya *turn over*.

Menurut Rhoades (2001, h. 825), Schultz & Schultz (2002, h.255), dan Allen & Meyer (1984, h.373), komitmen terhadap organisasi dapat dibedakan dalam tiga jenis, masing-masing komitmen tersebut memiliki tingkat atau derajat yang berbeda. Ketiga jenis komitmen terhadap organisasi tersebut adalah:

a. *Continuance commitment* (komitmen kontinuan/rasional), adalah komitmen yang berdasarkan persepsi individu tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. McGee & Ford (1987, h.638) menyatakan bahwa komitmen ini bisa disebut komitmen rasional. Seorang anggota tetap bertahan atau meninggalkan organisasi berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya. Anggota dengan tipe komitmen

ini akan tetap bergabung dengan organisasi karena anggota tersebut membutuhkan organisasi. Menurut Schultz & Schultz (2002, h. 255) komitmen kontinuan ini juga disebut dengan *behavioral commitment* (komitmen sebagai perilaku), yaitu suatu proses yang menyebabkan individu menjadi terikat dengan organisasi dan bagaimana menghadapi masalah yang terjadi. Individu menjadi terikat pada kegiatan-kegiatan organisasi karena merasa investasinya di masa lalu akan hilang bila individu menghentikan kegiatan tersebut.

b. *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang meliputi perasaan-perasaan individu tentang kewajiban dan tanggungjawab yang harus diberikan kepada organisasi, sehingga individu tetap tinggal di organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini, akan tetap menjadi anggota organisasi karena harus mengerjakan tanggung jawabnya.

c. *Affective Commitment* (komitmen afektif) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Individu akan tetap bergabung dengan organisasi dikarenakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Schultz & Schultz (2002, h. 255) komitmen afektif disebut juga dengan *attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Individu dengan tipe komitmen ini akan mengidentifikasikan dirinya dengan nilai dan tujuan organisasi, dan ingin mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Greenberg dan Baron (2003, h.161-163) setiap individu memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi dengan dasar afektif akan memiliki tingkah laku berbeda dengan individu yang berkomitmen kontinuan. Individu yang berkeinginan menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Namun sebaliknya, individu yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauhmana perasaan kewajiban pada individu untuk memberikan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Menurut Shore & Wayne (dalam Smither, 1998, h.240) komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (komitmen rasional), karena karyawan yang mempunyai komitmen normatif melakukan pekerjaannya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawabnya, sementara komitmen rasional hanya sekedar pertimbangan untung atau rugi yang diperolehnya. Komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif, karena komitmen afektif sudah melibatkan faktor emosional, seorang individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan merasa terlibat dalam organisasi dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam organisasi. Oleh karena itu, komitmen yang akan dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah komitmen afektif terhadap organisasi.

Karakteristik individu yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Mowday, dkk (1982, dalam Rhoades, 2001, h.825), antara lain: memiliki

keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi, mempunyai keinginan kuat untuk bekerja dan untuk bertahan dalam organisasi. Pendekatan Mowday, dkk ini, merupakan pendekatan attitudinal atau afektif, yaitu keterlibatan individu dikarenakan keinginan individu yang disertai keyakinan yang kuat untuk terlibat dalam organisasi. Schultz & Schultz (2002, h.255) menambahkan bahwa komitmen afektif disebut juga dengan *attitudinal commitment* (komitmen sebagai sikap), yaitu keadaan saat individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuannya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen afektif menunjukkan suatu kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan di organisasi karena memang menginginkannya. Komitmen ini menunjukkan adanya keterlibatan secara mental dan emosional individu terhadap organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan mengidentifikasi dirinya, terlibat lebih mendalam, dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi (Prabowo, 2004, h. 82)

Menurut Meyer, dkk (1989, h. 152) komitmen afektif adalah kelekatan psikologis terhadap organisasi. Individu bertahan dalam suatu organisasi karena ingin dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dimana individu yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi dirinya, terlibat secara mendalam dan menikmati keanggotaan dalam organisasi. Meyer juga menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai korelasi positif dengan performansi kerja, dan ditemukan juga bahwa seiring dengan komitmen afektif yang tinggi mengakibatkan meningkatnya prestasi dan performansi kerja sehingga memperlebar kesempatan untuk dipromosikan .

Rhoades (2001, h. 825) juga menambahkan komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi, mempunyai perasaan memiliki dan identifikasi yang kuat yang kemudian akan meningkatkan keterlibatan individu tersebut dalam aktivitas organisasi, kemauan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kehendak untuk menjaga organisasi.

Jadi, komitmen afektif terhadap organisasi adalah kelekatan psikologis terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan yang kuat dari individu untuk bertahan dalam suatu organisasi dan terdapat keterlibatan emosional terhadap organisasi, adanya identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta adanya keinginan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi.

2. Aspek-Aspek Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Allen & Meyer (1984, h.374) menjabarkan tiga aspek yang terkait dalam komitmen afektif terhadap organisasi. Aspek-aspek tersebut merupakan aspek-aspek dari komitmen terhadap organisasi. Ketiga aspek tersebut adalah :

a. Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (identifikasi).

Keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi merupakan kunci utama terbentuknya serangkaian aspek komitmen organisasi yang lain. Aspek tersebut tercermin dalam beberapa sikap, antara lain: adanya kesamaan antara tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai organisasi, penerimaan individu terhadap kebijakan-kebijakan organisasi, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

- b. Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi (partisipasi).

Keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam kepentingan organisasi tercermin dalam usaha individu untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Individu bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya, melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan organisasi. Individu akan terdorong pula untuk melaksanakan pekerjaan di luar tugas dan perannya apabila bantuannya dibutuhkan organisasi.

- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (loyalitas).

Individu dengan komitmen tinggi akan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Individu hanya mempunyai sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan tetap berkeinginan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi yang diikutinya. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi ini mencerminkan sikap loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi. Loyalitas juga tercermin dalam afeksi yang positif terhadap organisasi serta adanya rasa memiliki terhadap organisasi.

Schultz dan Schultz (2002, h.251) menyatakan bahwa aspek-aspek komitmen terhadap organisasi adalah:

- a. Penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

- b. Kesiediaan untuk berusaha keras demi organisasi.
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk berafiliasi dengan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Komitmen afektif terhadap organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Mowday, dkk (dalam Miner, 1992, h.125) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi dibagi menjadi empat karakteristik, yaitu :

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, nilai-nilai kepercayaan, dan kepribadian.

b. Karakteristik yang berkaitan dengan peran

Karakteristik yang berkaitan dengan peran meliputi: lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, ketidakjelasan peran, kehendak sendiri, dan pengorbanan.

c. Karakteristik struktural.

Karakteristik struktural meliputi: besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, sentralisasi kekuasaan, dan kebijakan pimpinan organisasi

d. Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja meliputi: pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), upah (bonus), keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja.

Pendapat di atas senada dengan pendapat Steers (dalam Sjabadhyni, 2001, h.458) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah :

a. Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi ini meliputi kebutuhan berprestasi dan masa kerja.

b. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi: umpan balik dari pimpinan dan rekan kerja, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja meliputi: keterandalan perusahaan, perasaan dipentingkan oleh perusahaan, kepuasan terhadap organisasi, adanya rekan kerja yang memiliki sikap positif terhadap organisasi, serta adanya manajemen partisipatif dalam organisasi.

Sedangkan menurut Luthan (1992, h.125) komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh dua variabel yaitu:

a. Variabel individu

Variabel individu meliputi: usia, masa kerja dalam organisasi, dan kecenderungan kepribadian seperti sikap positif atau negatif dalam hidup atau kontrol atribusi internal dan eksternal.

b. Variabel organisasi

Variabel organisasi meliputi: desain pekerjaan dan kepemimpinan.

Senada dengan Luthan, Wiener (dalam Muchinsky, 1987, h. 384) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kecenderungan kepribadian dan intervensi

organisasi. Dua faktor yang mempengaruhi komitmen tersebut menyebabkan organisasi dapat memilih apakah akan mencari orang yang cenderung lebih berkomitmen atau akan melakukan sesuatu untuk meningkatkan komitmen anggotanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah :

- a. Karakteristik individu meliputi: usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, kecenderungan kepribadian, sikap terhadap organisasi dan kebutuhan untuk berprestasi.
- b. Karakteristik organisasi meliputi: karakteristik/desain pekerjaan, kepemimpinan atasan, timbal balik yang diterima, kebijakan promosi yang diberlakukan, perlakuan terhadap anggota baru, kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, keterandalan organisasi dan realisasi harapan individu.

B. Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

1. Pengertian Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional

1.a. Pengertian Persepsi

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (1997, h.94) adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi. Menurut Walgito (1994, h.53) persepsi merupakan suatu proses yang didahului penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Individu kemudian melakukan pengorganisasian dan interpretasi terhadap stimulus yang diindera tersebut, sehingga dapat disadari dan dimengerti. Pendapat

yang sama juga diungkapkan oleh Gibson (1985, h.57) bahwa persepsi mencakup kognisi (pengetahuan). Persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan sikap.

Menurut Robbins (1998, h.88) persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna pada lingkungan. Lebih lanjut Robbins (2002, h.92) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi seseorang terhadap suatu realitas akan mendasari perilaku seseorang. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 1994, h.54) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut. Proses yang terintegrasi tersebut menyebabkan stimulus yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh individu yang berbeda pula.

Stimulus dapat datang dari luar diri individu dan dari dalam diri individu. Stimulus yang datang dari luar diri individu dapat bermacam-macam, yaitu dapat berwujud benda-benda, situasi dan manusia. Objek persepsi yang berwujud benda disebut persepsi benda (*things perception*) atau *non-social perception*, sedangkan apabila objek persepsi berwujud manusia atau orang disebut *social perception*. Persepsi yang menggunakan diri sendiri sebagai objek persepsi disebut dengan persepsi diri (*self-perception*).

Menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003, h.55) persepsi seseorang tentang lingkungan tidak hanya didasarkan atas alat indera saja (penglihatan, pendengaran, sentuhan), akan tetapi juga melibatkan unsur perasaan. Persepsi diri dapat menjadikan orang memahami keadaan dirinya sendiri dan mampu melakukan evaluasi diri (Walgito, 2002, h.46-47). Fieldmen (dalam Hartini, 1999, h.36) menambahkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah tanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan dan bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku yang dipilihnya.

Jadi, persepsi adalah proses mengorganisasikan, menafsirkan dan memandang kesan indera agar memberi makna pada lingkungan dan kemudian dapat mempengaruhi perilaku yang muncul.

1.b. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai suatu proses, perilaku atau hubungan yang membentuk pola tertentu yang menyebabkan suatu kelompok untuk bertindak secara bersama-sama atau bekerja sama sesuai dengan aturan dan atau tujuan bersama (Sarwono, 1999, h.40). Konsep gaya kepemimpinan ini menunjukkan adanya kombinasi bahasa, tindakan dan kebijakan tertentu, yang menggambarkan pola yang cukup konsisten yang digunakan oleh pemimpin dalam membantu orang lain/bawahan/kelompoknya dalam mencapai hasil yang diinginkan bersama (Pace & Faules, 1998, h.277).

Pendapat serupa dikemukakan oleh Robbins (2002, h.3) yang berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu strategi atau kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Bass (1985, dalam Wutun, 2001, h.345),

gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu hubungan yang cenderung mengikuti pola/strategi tertentu untuk pencapaian tujuan bersama. Sedangkan Lewis (dalam Jewel & Siegal, 1998, h.435) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pengaruh dari seorang pemimpin terhadap kelompok atau pengikut untuk meningkatkan kepatuhan dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Menurut Wutun (2001, h.345) salah satu konsep kepemimpinan yang dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain adalah kepemimpinan transformasional dari Bass.

Bass (dalam Wutun, 2001, h.350), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi (Wutun, 2001, h.352).

Menurut Hay (2004) seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan, di samping itu tetap berusaha meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan bawahan bahwa untuk bersama-sama menciptakan produktivitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Menurut Yammarino dan Bass (1990, dalam Daryanto, 2005) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya, serta meningkatkan kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada apa yang mereka butuhkan. Pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih besar. Pemimpin transformasional juga akan berusaha mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Munandar dan Wutun (2001, h.379) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass mempunyai kesamaan dengan konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yaitu seorang pemimpin harus mampu berada di depan menjadi tauladan (Ing ngarso sung tulodo), berada di tengah-tengah pengikutnya menghimpun kekuatan bersama (Ing madya mangun karsa), dan berada di belakang untuk selalu memotivasi pengikutnya dan mengarahkan ke tujuan yang tepat (tut wuri handayani). Pemimpin transformasional cenderung berusaha untuk memanusiakan manusia melalui berbagai cara seperti memotivasi dan memberdayakan fungsi dan peran karyawan untuk mengembangkan organisasi dan pengembangan diri menuju aktualisasi diri yang nyata (Wutun, 2001, h.351).

Bass (dalam Wutun, 2001, h.352) menambahkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah bagaimana pemimpin mengubah (*to transform*) persepsi, sikap, dan perilaku bawahan terlepas dari meningkat-tidaknya perubahan yang terjadi. Secara konseptual, kepemimpinan transformasional (*to transform*) adalah sebagai kemampuan pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai-nilai kerja bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, persepsi terhadap kepemimpinan transformasional adalah cara pandang terhadap kemampuan memimpin kepala sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi bawahan, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan sehingga bawahan akan lebih mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Persepsi terhadap Kepemimpinan transformasional

2.a. Aspek-aspek persepsi menurut Mc Dowell & Newel (1996, h.220) adalah :

- a. Kognisi : cara berfikir, mengenali, memaknai dan memberi arti suatu rangsang yaitu pandangan individu berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera, pengalaman atau yang pernah dilihat dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Afeksi : cara individu dalam merasakan, mengekspresikan emosi terhadap rangsang berdasarkan nilai-nilai dalam dirinya yang kemudian mempengaruhi persepsinya.

Robbins (2002, h.92) menyatakan bahwa persepsi adalah cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu. Persepsi seseorang terhadap suatu realitas akan mendasari perilaku seseorang. Moskowitz dan Orgel (dalam Walgito, 1994, h.54) mengemukakan bahwa persepsi merupakan proses yang terintegrasi dari individu terhadap stimulus yang diterimanya sehingga seluruh apa yang ada dalam diri individu seperti pengalaman, emosi, kemampuan berfikir serta aspek-aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berperan aktif dalam proses tersebut.

Menurut Schiffman (dalam Sukmana, 2003, h.55) persepsi seseorang tentang lingkungan tidak hanya didasarkan atas alat indera saja (penglihatan, pendengaran, sentuhan), akan tetapi juga melibatkan unsur perasaan.

2.b.Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Bass (1990, dalam Harsiwi, 2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:

1. *attributed charisma*.

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus mempercayainya.

2. *inspirational motivation* (motivasi inspirasi).

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.

3. *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. *individualized consideration* (konsiderasi individu).

Dalam dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan akan pengembangan karir.

Menurut Bass dan Avolio (1990, dalam Suryanto, 2005) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen perilaku, yaitu

1. *Idealized Influence* adalah perilaku seorang pemimpin transformasional yang memiliki keyakinan diri yang kuat, selalu hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai moral, menumbuhkan kebanggaan pada pengikutnya, yang bervisi jelas, dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti, dan agar bawahan mau mengikutinya secara suka rela, ia menempatkan dirinya sebagai tauladan bagi para pengikutnya tersebut.
2. *Individualized Consideration*, adalah perilaku pemimpin transformasional, di mana ia merenung, berpikir, dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan karyawan, membangkitkan semangat

belajar pada para karyawannya, memberi kesempatan belajar seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian, dan baginya adalah kunci kesuksesan sebuah karya.

3. *Inspirational Motivation*, adalah upaya pemimpin transformasional dalam memberikan inspirasi para pengikutnya agar mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, ditantanginya bawahan mencapai standar yang tinggi. Pemimpin transformasional akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karenanya, pemimpin transformasional menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar segala sesuatu. Bagi pemimpin transformasional kata adalah senjata utamanya, dengan 'kata' pula ia bangkitkan semangat bawahan. Pemimpin transformasional akan menggunakan simbol-simbol dan metafora untuk memotivasi mereka, bicara dengan antusias dan optimis.
4. *Intellectual Stimulation*. Imajinasi, dipadu dengan intuisi namun dikawal oleh logika dimanfaatkan oleh pemimpin ini dalam mengajak bawahan berkreasi. Pemimpin transformasional berusaha mengajak bawahan untuk berani menentang tradisi uang, dan mengajak pula bawahan untuk bertanya tentang asumsi lama. Pemimpin transformasional menyadari bahwa sering kali kepercayaan tertentu telah menghambat pola berpikir, oleh karenanya, pemimpin transformasional mengajak bawahannya untuk mempertanyakan, meneliti, mengkaji dan jika perlu mengganti kepercayaan itu.

Sedangkan menurut Wutun (2001, h.353) kepemimpinan transformasional memiliki lima aspek yaitu :

- a. *Attributed Charisma* : pemimpin yang memiliki kharisma memperlihatkan visi, kemampuan keahliannya serta tindakan yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi.
- b. *Idealized Influence* : pemimpin berusaha mempengaruhi bawahan dengan komunikasi langsung dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, komitmen dan keyakinan, serta memiliki tekad untuk mencapai tujuan dengan tetap mempertimbangkan akibat-akibat moral dan etik dari setiap keputusan yang dibuat.
- c. *Inspirational Motivation* : pemimpin bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan melalui pemberian arti, partisipasi dan tantangan terhadap tugas bawahan.
- d. *Intellectual Stimulation* : pemimpin berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja dan mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya.
- e. *Individualized Consideration* : pemimpin berusaha memberikan perhatian kepada bawahan dan menghargai sikap bawahan terhadap organisasi

Aspek kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek kepemimpinan transformasional dari Wutun. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek persepsi terhadap kepemimpinan transformasional meliputi; aspek-aspek kognisi dan afeksi yang dikaitkan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang meliputi *Attributed Charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian

dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2002, h.46) adalah :

1. Orang yang mempersepsikan. Saat individu melihat suatu sasaran dan berusaha menginterpretasi. Interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang melihat. Karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan harapan.
2. Objek atau sasaran yang dipersepsikan. Karakteristik sasaran yang dipersepsi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Individu yang ceria lebih menonjol dalam suatu kelompok daripada individu yang pendiam. Karena sasaran tidak dipahami secara terisolasi maka latar belakang sasaran juga dapat mempengaruhi persepsi seperti kecenderungan kita untuk mengelompokkan hal-hal yang berdekatan dan hal-hal yang mirip dalam satu tempat. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan, maka obyek yang dipersepsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya yang meliputi pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap bawahannya.

3. Konteks dimana persepsi itu dibuat. Konteks dimana kita melihat suatu objek atau peristiwa dapat mempengaruhi pemahaman, seperti juga lokasi, cahaya, panas atau sejumlah faktor-faktor situasional lainnya.

Menurut Walgito (2002, h. 46) persepsi seseorang dipengaruhi oleh :

1. Faktor dalam diri individu

Keadaan individu yang mempengaruhi persepsi adalah yang berhubungan dengan kejasmanian dan yang berhubungan dengan segi psikologis (pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir, kerangka acuan, dan motivasi).

2. Faktor di luar diri individu.

Faktor di luar diri individu meliputi stimulus itu sendiri dan lingkungan dimana persepsi berlangsung. Jika dikaitkan dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan, faktor di luar diri individu ini salah satunya adalah pemilihan strategi atau gaya pemimpin dalam bertindak, berkomunikasi dan bersikap terhadap bawahannya.

C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang

Sekolah merupakan suatu organisasi formal yang bergerak dalam bidang pendidikan, yang memiliki anggota dan pimpinan. Anggota sebuah sekolah terdiri dari guru, tenaga administrasi, siswa, dan warga sekolah lainnya yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang diharuskan memiliki kemampuan-kemampuan tertentu dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Kepala Sekolah merupakan pendidik yang memenuhi persyaratan tertentu sesuai dengan Ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku. Kepala Sekolah bertugas sebagai pemimpin, manager, pendidik, administrator, wirausahawan, pencipta iklim kerja, dan penyelia (Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2007, h. 25-28).

Standar Kompetensi Kepala Sekolah Tingkat Atas (2006, h. 39) menyebutkan kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah meliputi kepribadian, ketrampilan sosial (sosialisasi kebijakan, mengarahkan hubungan) manajemen pendidikan (memiliki kebijakan-kebijakan tertentu dalam kepemimpinan dan manajemennya), dan kompetensi profesionalitas, yaitu kemampuan tertentu dalam bidang profesinya (mengelola perencanaan sekolah, kelembagaan sekolah, mengarahkan tenaga pendidikan, mengatur hubungan sekolah-masyarakat, menguasai sistem laporan dan administrasi sekolah, mengembangkan kurikulum, melatih jiwa kewirausahaan, melakukan supervisi, melakukan evaluasi, pengembangan IPTEK, menciptakan budaya dan iklim kerja yang sehat).

Kepala sekolah dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Menurut Wutun (2001, h.345) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain.

Menurut Hay (2004) seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan, di samping itu tetap berusaha meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna

untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan bawahan bahwa untuk bersama-sama menciptakan produktivitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, memperluas minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Menurut Wutun (2001, h.345) kepemimpinan transformasional menekankan pada lima aspek yaitu, *Attributed Charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi bawahan disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi bawahan), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan bawahan).

Menurut Bass dan Avolio (1994, dalam Suryanto) menyatakan bahwa seorang pemimpin transformasional akan selalu memiliki keyakinan diri yang kuat, hadir di saat-saat sulit, memegang teguh nilai-nilai moral, menumbuhkan kebanggaan pada pengikutnya, yang bervisi jelas (*attributed charisma*), dan langkah-langkahnya selalu mempunyai tujuan yang pasti, dan agar bawahan mau mengikutinya secara suka rela, pemimpin menempatkan dirinya sebagai tauladan bagi para pengikutnya tersebut (*Idealized Influence*). Seorang pemimpin transformasional juga akan merenung, berpikir, dan selalu mengidentifikasi kebutuhan para bawahannya, berusaha sekuat tenaga mengenali kemampuan karyawan, membangkitkan semangat belajar pada para karyawannya, memberi kesempatan belajar

seluas-luasnya, selalu mendengar bawahannya dengan penuh perhatian, dan baginya kerjasama adalah kunci kesuksesan sebuah karya (*Individualized Consideration*). Pemimpin transformasional akan berusaha menginspirasi para pengikutnya agar mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, ditantanginya bawahan mencapai standar yang tinggi. Pemimpin transformasional akan mengajak bawahan untuk memandang ancaman dan masalah sebagai kesempatan belajar dan berprestasi. Oleh karena itu, pemimpin transformasional menciptakan budaya untuk berani salah, karena kesalahan itu adalah awal dari pengalaman belajar segala sesuatu. Bagi pemimpin transformasional kata adalah senjata utamanya, dengan 'kata' pula ia bangkitkan semangat bawahan. Pemimpin transformasional akan menggunakan simbol-simbol dan metafora untuk memotivasi mereka, bicara dengan antusias dan optimi (*Inspirational Motivation*). Pemimpin transformasional berusaha memadukan imajinasi, intuisi dan logika dalam berkreasi. pemimpin transformasional juga berusaha mengajak bawahan untuk berani menentang tradisi yang, dan mengajak pula bawahan untuk bertanya tentang asumsi lama. Pemimpin transformasional menyadari bahwa sering kali kepercayaan tertentu telah menghambat pola berpikir, oleh karenanya, pemimpin transformasional mengajak bawahannya untuk mempertanyakan, meneliti, mengkaji dan jika perlu mengganti kepercayaan itu.

Kelima aspek kepemimpinan transformasional berinteraksi mempengaruhi terjadinya perubahan sikap dan perilaku bawahan agar lebih meyakini nilai dan tujuan organisasi serta mengoptimalkan usaha dan kerja mereka untuk tercapainya tujuan organisasi. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha meyakinkan, meneladani, menyemangati, menginspirasi, menggali potensi, menstimulasi,

menghargai dan memperhatikan bawahan, serta berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru demi terbentuknya sikap kerja yang optimal yang meningkatkan usaha dalam pencapaian tujuan sekolah. Usaha-usaha kepala sekolah dalam memimpin, mempengaruhi, menghargai, memotivasi, menggali potensi dan memberi tauladan itulah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh para guru.

Fieldmen (dalam Hartini, 1999, h.36) menambahkan bahwa persepsi adalah suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami dan mengolah tanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungan dan bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi dan perilaku yang dipilihnya. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gibson (1990, h. 54) yang menyatakan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul. Sedangkan menurut Walgito (2002, h.45) persepsi adalah suatu proses yang aktif, karena seluruh aspek dalam diri individu seperti pengalaman dan kemampuan berfikir dapat mempengaruhi proses persepsi tersebut. Keterlibatan seluruh aspek dalam diri individu dalam melakukan pemaknaan menyebabkan stimulus yang sama dapat diartikan berbeda-beda pada beberapa individu.

Pengalaman, perasaan, kemampuan berfikir dan kebutuhan para guru akan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang sama dapat memunculkan persepsi yang berbeda antara guru yang satu dengan guru yang lain. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang beraneka ragam seringkali menyebabkan perbedaan persepsi yang muncul diantara para

guru, karena masing-masing guru memiliki kebutuhan, minat, pemikiran, dan pandangan yang berbeda.

Persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Siagian (1995. h. 100) persepsi dapat berpengaruh terhadap sikap atau kecenderungan berperilaku seseorang dan harapan-harapan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi persepsinya. Gaya kepemimpinan tertentu akan memunculkan persepsi yang berbeda pula, yang selanjutnya akan mewujudkan perilaku kerja tertentu pada masing-masing bawahan. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah dirasakan oleh guru sesuai atau mendekati harapan dan kebutuhan guru, maka akan dipersepsikan secara positif oleh para guru tersebut, sehingga akan terwujud sikap dan perilaku kerja yang positif pula. Namun sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah dirasakan tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan guru, maka akan dipersepsikan negatif dan terciptalah sikap dan perilaku kerja yang kurang baik.

Menurut Mowday dkk (dalam Miner 1992, h.125) kebijakan pimpinan organisasi merupakan salah satu karakteristik struktural organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Wutun (2001, h.366) menambahkan bahwa pimpinan organisasi perlu mengembangkan perilaku transformasional agar mampu mengoptimalkan produktivitas dan pencapaian kerja yang memuaskan. Judge dan Bono (2000, dalam Pareke, 2004) menemukan bahwa individu-individu yang mempersepsikan bahwa pemimpinnya memerankan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Mujiasih dan Hadi (2003, dalam Pareke, 2004)

menemukan bahwa perilaku pemimpin transformasional dapat mempertinggi motivasi seseorang untuk mengeluarkan usaha ekstra (*extra-effort*) untuk mencapai kinerja yang direncanakan. Usaha sungguh-sungguh merupakan salah satu aspek dari komitmen afektif terhadap organisasi

Setiap sekolah menuntut adanya perilaku kerja yang berkualitas dan memuaskan, salah satunya adalah komitmen terhadap organisasi dari tiap gurunya. Namun komitmen terhadap organisasi tidak dapat muncul dengan sendirinya, dan dalam proses terbentuknya terdapat fase-fase, dimana fase tersebut menunjukkan tingkat kekuatan dari komitmen afektif terhadap organisasi tersebut. Menurut O'Reilly (dalam Temaluru, 2001, h. 456), komitmen terhadap organisasi memiliki tiga fase, yaitu (1) fase kerelaan dan kepatuhan, (2) fase identifikasi, (3) fase internalisasi. Ketiga fase komitmen tersebut sangat dipengaruhi oleh situasi dan lingkungan yang dihadapi individu. Komitmen pada fase pertama adalah komitmen yang paling lemah atau rentan, dan komitmen pada fase tiga adalah komitmen yang paling kuat dan cenderung dapat bertahan dalam situasi apapun.

Pada awal kepemimpinan kepala sekolah, saat kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasionalnya. Para guru patuh hanya sebatas takut dan belum sepenuhnya percaya kepada kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan konsep ideal dari kepemimpinan transformasional. Para guru akan terus mengamati, memandang dan merasakan kepemimpinan kepala sekolah dalam meyakinkan, meneladani, menyemangati, menginspirasi, menggali potensi, menstimulasi, menghargai dan memperhatikan bawahan, kemudian diintegrasikan bersama dengan harapan, kebutuhan, emosi dan pengalamannya. Pada proses inilah guru mempersepsikan kepemimpinan kepala sekolahnya. Persepsi ini

bergantung pada harapan dan kebutuhan para guru, dan yang terpenting kemampuan kepala sekolah mempengaruhi dan meyakinkan guru-gurunya untuk menjalankan tugas dengan baik. Pada awalnya (fase kerelaan), para guru mungkin bersedia menerima pengaruh dari kepala sekolah dan patuh terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya, hanya sebatas untuk memperoleh pembayaran dari organisasi, sehingga komitmen yang muncul pun sangat rentan terutama bila individu mengalami situasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Namun jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah sesuai atau mendekati harapan guru akan timbul persepsi positif yang selanjutnya timbul kepuasan, maka komitmen yang muncul akan memasuki fase kedua (fase identifikasi). Pada fase ini, guru menerima pengaruh dari kepala sekolah dikarenakan untuk mempertahankan kepuasan yang timbul akibat kepemimpinan kepala sekolah. Kepuasan tersebut memunculkan kebanggaan terhadap organisasi yang timbul dari hubungan baik dengan individu lain dalam organisasi, semakin baik hubungan dengan individu lain dan organisasi maka akan semakin tinggi pula kebanggaan berada dalam organisasi.

Komitmen para guru terhadap organisasi akan memasuki fase ketiga (fase internalisasi), jika dalam kepemimpinan transformasionalnya, kepala sekolah berhasil meyakinkan individu mengenai tujuan dan nilai organisasi. Guru dapat merasakan nilai-nilai yang terdapat pada organisasi sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada dirinya, perasaan ini disertai dengan keyakinan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai organisasi. Guru dengan komitmen pada fase ini akan memiliki tanggung jawab yang sangat tinggi yang cenderung bertahan dalam situasi apapun.

Fase komitmen dari O' Reilly sebenarnya hampir sama dengan konsep yang dikemukakan Rhoades (2001, h. 825), Schultz & Schultz (2002, h.255), dan Allen & Meyer (1984, h.373), mengenai komitmen afektif terhadap organisasi. *Affective Commitment* (komitmen afektif terhadap organisasi) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, anggota yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi.

Shore & Wayne (dalam Smither, 1998, h.240) menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada tipe komitmen yang lain. Dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi sekolah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional, seorang guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya. Seorang guru dengan komitmen normatif akan lebih bernilai dibanding komitmen rasional dikarenakan melakukan tugasnya berdasarkan kewajiban dan tanggung jawabnya, sementara guru dengan komitmen rasional hanya sekedar mempertimbangkan untung atau rugi yang diperolehnya. Berdasarkan pendapat Greenberg dan Baron (2003, h.161-163) yang mengatakan perilaku yang ditimbulkan masing-masing tipe komitmen adalah berbeda. Jadi, setiap guru memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki komitmen dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan *continuance*. Guru yang mempunyai komitmen afektif cenderung benar-benar

ingin menjadi guru di sekolah yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk berusaha dengan optimal guna mencapai tujuan sekolah.

D. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan hipotesis yaitu: ada hubungan positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap sekolah pada guru SMU Negeri di Semarang. Semakin positif persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif guru terhadap organisasi. Sebaliknya jika semakin negatif persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka akan semakin rendah pula komitmen afektif guru terhadap organisasi.



UNIVERSITAS DIPONEGORO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

1. Variabel kriterium : komitmen afektif terhadap organisasi
2. Variabel prediktor : persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah

B. Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen afektif terhadap organisasi

Komitmen afektif terhadap organisasi adalah perasaan terikat terhadap organisasi yang ditandai adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kesediaan bekerja bersungguh-sungguh dan memberi kontribusi yang berharga bagi kemajuan organisasi, dan kesediaan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi serta terwujud dalam beberapa perilaku, antara lain: adanya kesamaan antara tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai organisasi, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, rasa memiliki terhadap organisasi, melaksanakan pekerjaan di luar tugas dan perannya dan melebihi standar minimal.

Komitmen afektif terhadap organisasi dalam penelitian ini akan diukur dengan skala komitmen afektif terhadap organisasi yang terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut: a) kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, b) kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, dan c)

keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skor yang diperoleh menunjukkan derajat komitmen afektif terhadap organisasi pada individu. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap organisasi individu, dan sebaliknya.

2. Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala Sekolah

Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional adalah penilaian atau penafsiran secara kognisi dan afeksi dari guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, apakah kepala sekolah telah memiliki kharisma, mampu membawa pengaruh ideal, meneladani, mampu menstimulasi intelektualitas, memperhatikan dan menghargai tiap guru, dan mampu memotivasi.

Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala persepsi terhadap kepemimpinan transformasional yang meliputi aspek-aspek kognisi dan afeksi yang dikaitkan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang meliputi *Attributed Charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan). Skor yang diperoleh menunjukkan derajat persepsi terhadap kepemimpinan transformasional pada individu. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin positif pula persepsi individu terhadap kepemimpinan transformasional.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2004, h. 77). Hadi (2002, h. 70) mengatakan bahwa dalam suatu penelitian, segala hal yang perlu diperhatikan adalah menentukan terlebih dahulu luas dan sifat-sifat populasi, memberikan batasan yang tegas, baru kemudian menetapkan sampelnya. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMU Negeri di Semarang. Adapun karakteristiknya adalah sebagai berikut :

1. Berprofesi sebagai guru tetap di SMU Negeri Semarang

Pemilihan karyawan tetap sebagai subyek penelitian didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Kuntjoro (2002, 25 Juli) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan kontrak sulit diukur, dikarenakan karyawan kontrak hanya bekerja dalam suatu periode tertentu.

Sampel adalah sebagian dari populasi, karena itu harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 1998, h. 79). Sampel dalam penelitian ini adalah Guru SMU Negeri di Semarang yang berstatus guru tetap.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini metode *cluster random sampling*. Populasi dalam teknik sampling ini terdiri dari beberapa kelompok (*cluster*), yang kemudian beberapa cluster dipilih sebagai sampel. Berdasarkan data guru yang ada di Kotamadya Semarang, diperoleh jumlah guru SMA Negeri sebanyak 661 orang, yang terbagi dalam 16 SMA Negeri. Setiap SMA Negeri (*cluster*) memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi subyek penelitian.

Menurut Hadi (2000, h.89), proporsi sampel yang representatif tergantung pada homogenitas populasi. Menurut (Azwar, 1998, h. 82) aturan pengambilan sampel adalah 10% dari jumlah populasi. Namun dikarenakan 10% dari jumlah populasi adalah 10% dari 16 SMA (*cluster*) adalah 2 SMA, dan subyek dalam cluster ini masih terlalu sedikit maka untuk mempermudah menentukan sampel digunakan bantuan tabel *Krejcie* dengan kesalahan 5 % sehingga dari jumlah populasi sebesar 661 orang sampel yang ditetapkan adalah 234. Setelah ditetapkan jumlah sampel, maka dilakukan pengacakan pada sekolah-sekolah untuk mendapatkan jumlah guru yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan. Untuk memenuhi jumlah subyek 234 orang ditentukan 5 SMA (*cluster*) yang menjadi sampel penelitian dengan jumlah subyek 261.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan skala psikologis. Menurut Azwar (2002, h.4) alat ukur skala psikologis memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket, daftar isian, inventori, dan lain-lainnya. Azwar (2003, h.97) menambahkan bahwa penskalaan merupakan prosedur penempatan atribut atau karakteristik obyek pada titik-titik tertentu sepanjang kontinum. Adapun karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

2. Skala psikologi berisi banyak aitem. Jawaban subyek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua aitem direspon.
3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh, hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

Adapun alasan yang mendasari penggunaan metode skala ini adalah Azwar (2003,

h.5) :

1. Data yang diungkap oleh skala psikologi berupa konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian
2. Pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam skala, merupakan suatu stimulus yang berupa indikator perilaku.

Penelitian ini menggunakan dua skala psikologis dalam mengungkapkan data yang dibutuhkan, yaitu:

1. Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi dengan aspek-aspek: kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skala Komitmen Afektif terhadap organisasi terdiri dari 60 aitem, dengan perincian seperti yang tertera dalam tabel 2.

Tabel 2.Rancangan Jumlah Aitem

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

No	Aspek	Fav	Unfav	Jumlah
1.	kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi	10	10	20
2.	kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam memberi kontribusi pada organisasi	10	10	20
3.	keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan menjaga serta membela nama baik organisasi	10	10	20
	Total aitem	30	30	60

2. Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional ini didasarkan pada aspek-aspek persepsi yang meliputi aspek-aspek kognisi dan afeksi yang dikaitkan dengan karakteristik kepemimpinan transformasional yang meliputi *Attributed Charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *Individualized*

Consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan). Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 60 aitem, dengan perincian seperti yang tertera dalam tabel 3.

Tabel 3. Rancangan Jumlah Aitem Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional

<u>Aspek</u> <u>Kepemimpinan</u> <u>transformasional</u>	<u>Aspek persepsi</u>		Kognisi		Afeksi		Jumlah Aitem
	Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
Atributed Charisma (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama)	3	3	3	3	3	3	12
Idealized Influence (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral)	3	3	3	3	3	3	12
Inspirational Motivation (kemampuan memotivasi dan menginspirasi)	3	3	3	3	3	3	12
Intellectual Stimulation (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan)	3	3	3	3	3	3	12
Individualized Consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan)	3	3	3	3	3	3	12
<u>Jumlah</u>	15	15	15	15	15	15	60

Bentuk dari kedua skala tersebut mengacu pada adaptasi skala Likert. Modifikasi skala Likert dengan meniadakan kategori jawaban tengah sehingga hanya menggunakan

empat kategori jawaban yang terdiri atas Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem-aitem yang *favorable* (mendukung), jawaban SS, S, TS dan STS masing-masing diberi skor 4, 3, 2, 1 dan 0. Aitem yang *unfavorable* (tidak mendukung) jawaban SS diberi skor 0, jawaban S diberi skor 1, jawaban TS diberi skor 3 dan STS diberi skor 4. Tidak adanya kategori jawaban tengah didasarkan oleh beberapa alasan yaitu: pertama, kategori *undecided* (netral) mempunyai arti ganda sehingga tidak bisa diartikan sebagai sesuai atau tidak sesuai. Kedua, tersedianya jawaban tengah dapat menimbulkan kecenderungan subyek untuk memilih jawaban di tengah (*central tendency effect*) bagi subyek yang ragu-ragu. Ketiga, agar dapat melihat kecenderungan subyek ke arah salah satu kutub (De Vellis, 1991, h.69)

E. Validitas dan Reliabilitas

Persyaratan yang harus dimiliki oleh suatu alat pengumpul data yang baik adalah memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997, h. 5). Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas tinggi jika alat ukur tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran dan dapat memberikan gambaran yang cermat mengenai perbedaan-perbedaan kecil diantara subjek yang satu dengan yang lain. Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi dan Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dapat memiliki validitas tinggi jika mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan kecil dari Komitmen Afektif terhadap

Organisasi maupun Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada tiap-tiap subjek penelitian.

Perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur oleh skala yang bersangkutan dapat diketahui melalui pengujian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor aitem dengan skor skala sehingga menghasilkan koefisien korelasi aitem total (r_{ix}). Teknik korelasi antara skor aitem dan skor skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* Pearson, karena aitem pada skala penelitiannya diberi skor pada level interval (Azwar, 2002, h. 59). Adapun rumusan korelasi *product moment* Pearson adalah sebagai berikut (Azwar, 2002, h. 60):

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - \frac{(\sum i)(\sum X)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n} \right\} \left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n} \right\}}}$$

Keterangan:

- r_{ix} = koefisien korelasi aitem-total
- i = skor aitem
- X = skor total skala
- iX = jumlah hasil perkalian skor i dengan skor X

Penghitungan korelasi *product moment* Pearson dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 12.0.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Pada prinsipnya suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 1999, h.4).

Uji reliabilitas menggunakan metode konsistensi internal dengan menggunakan formulasi *alpha* karena datanya didapat melalui penyajian skala yang dikenakan hanya sekali pada kelompok subjek atau disebut *single-trial administration* (Azwar, 2002, h. 87). Uji reliabilitas dilakukan dengan membelah skala menjadi beberapa bagian dengan masing-masing belahan berisi aitem yang jumlahnya sama banyak dan perhitungannya menggunakan program SPSS versi 12.0. Rumusan koefisien *alpha* adalah (Azwar, 1997, h. 78):

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j}{s_x^2} \right)$$

keterangan:

- α : koefisien reliabilitas alpha
- k : Banyaknya belahan tes
- s j : Varians skor belahan
- s x : Varians skor skala

F. Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data yang dibutuhkan tentang hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMU Negeri Semarang, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Data yang ada belum dapat diartikan, untuk dapat dipahami harus diolah sehingga dapat dibuat kesimpulan. Kesimpulan tersebut untuk mencari data ada atau tidaknya hubungan variabel prediktor, yaitu persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, dengan variabel kriterium yang berupa komitmen afektif terhadap organisasi.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan analisis regresi (anareg) sederhana dengan program analisis statistik komputer SPSS versi 12,0. Tujuan penggunaan analisis regresi ini menurut Winarsunu (2004, h.183) adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui arah hubungan antara komitmen afektif terhadap organisasi dengan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
2. Menguji signifikansi hubungan antara komitmen afektif terhadap organisasi dengan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
3. Mencari persamaan garis regresinya.
4. Menemukan sumbangan efektif prediktor persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif terhadap organisasi.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi sederhana adalah:

1. Uji normalitas, dipakai untuk menguji apakah data subyek penelitian mengikuti suatu distribusi normal statistik. Uji normalitas diuji dengan menggunakan teknik statistik uji Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 12.0.
2. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara kedua variabel.

Adapun rumus teknik analisis regresi sederhana sebagai berikut (Azwar, 1998, h. 134) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = variabel kriterium
- X = variabel prediktor
- a = nilai konstanta
- b = koefisien arah regresi

Untuk mempermudah perhitungan, penulis menggunakan bantuan program SPSS

(*Statistical Packages for Social Science*) versi 12.0.



UNIVERSITAS DIPONEGORO

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

Orientasi kancah penelitian

Langkah awal yang perlu dilakukan dalam melakukan penelitian adalah menentukan kancah atau tempat pelaksanaan penelitian agar diperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai situasi dan kondisi tempat penelitian. Penelitian dilaksanakan di Kotamadya Semarang. Rayon Kota Semarang terbagi dalam lima subrayon dengan jumlah Sekolah Menengah Atas sebanyak 92 sekolah yang terdiri dari 16 SMA negeri dan 76 SMA swasta. Wilayah Kotamadya Semarang merupakan rayon dengan kode 03. Penelitian ini difokuskan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berstatus negeri di Semarang. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Kota Semarang, yang dimaksud dengan SMA Negeri adalah satuan pendidikan yang berstruktur dan berjenjang menengah umum, yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah.

Jumlah guru SMA Negeri yang berstatus Guru Tetap di wilayah Kota Semarang lebih banyak daripada Guru Tetap di SMA swasta. Guru SMA Negeri yang berstatus Guru Tetap pada 16 SMA Negeri di Semarang tersebut sebanyak 661 orang. Pertimbangan dipilihnya SMA Negeri di wilayah Rayon Kota Semarang, yaitu:

- a. Bahwa Rayon Kota Semarang merupakan wilayah perkotaan sehingga persaingan yang ada pun semakin tinggi dikarenakan semakin pesatnya kemajuan teknologi yang kemudian mempermudah anak didik di kota untuk mengakses informasi termasuk informasi dan perkembangan dunia pendidikan. Oleh karena itu, tuntutan terhadap guru untuk lebih meningkatkan kualitasnya akan lebih besar pula guna mengimbangi dan mengembangkan kemampuan para anak didiknya. Begitupun halnya di SMA Negeri, akan lebih membutuhkan komitmen dari para gurunya untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia pendidikan.
- b. Subyek penelitian sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Adanya ijin untuk melakukan penelitian dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang dan Kepala SMA Negeri Semarang.
- d. Belum pernah dilakukan penelitian tentang Hubungan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dengan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah pada Guru SMA Negeri di Semarang.

Setelah melakukan survey, maka ditetapkan tempat penelitian melalui sistem random.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *cluster random sampling*. Populasi dalam teknik sampling ini terdiri dari beberapa SMA (*cluster*), yang kemudian beberapa SMA (*cluster*) dipilih sebagai sampel. Uji coba dilakukan di SMA Negeri 11, dan penelitian dilakukan di SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 6, dan SMA Negeri 14. Jumlah Guru Tetap yang memenuhi karakteristik pada 5 SMA Negeri tersebut sebanyak 261 orang.

Tabel. 4
Daftar Jumlah Guru Tetap SMA Negeri di Semarang

No	SMA	Responden
1.	<u>SMA Negeri 1</u>	81
2.	SMA Negeri 2	35
3.	SMA Negeri 3	70
4.		
5.	<u>SMA Negeri 4</u>	29
6.	<u>SMA Negeri 5</u>	61
7.	<u>SMA Negeri 6</u>	59
8.		
9.	SMA Negeri 7	57
10.	SMA Negeri 8	41
11.	SMA Negeri 9	22
12.		
13.	SMA Negeri 10	19
14.	<u>SMA Negeri 11</u>	50
15.	SMA Negeri 12	36
16.	SMA Negeri 13	36
	<u>SMA Negeri 14</u>	27
	SMA Negeri 15	16
	SMA Negeri 16	22

Persiapan penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar pelaksanaannya di lapangan dapat berjalan lancar dan terarah. Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi persiapan perijinan dari Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang, Kepala SMA Negeri Semarang, persiapan alat ukur dan persiapan pelaksanaan pengambilan data penelitian.

a. Persiapan administrasi

Persiapan administrasi dilakukan dengan mengajukan ijin penelitian kepada pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penelitian. Proses perijinan tersebut melalui tahap-tahap sebagai berikut:

Peneliti meminta surat pengantar dari Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro agar dapat melaksanakan survey awal dan pencarian data yang dibutuhkan untuk penelitian yang ditujukan kepada Dinas Pendidikan Kota Semarang dan SMA Negeri 6 Semarang. Surat ijin survey awal tersebut bernomor 1634/ J07.1.16/ AK/ 2006 tertanggal 6 Desember 2006.

Mengajukan surat tersebut kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang.

Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang bersedia memberikan ijin bagi peneliti agar bisa melakukan survey awal dan mencari data yang dibutuhkan untuk penelitian di Dinas Pendidikan Kota Semarang, mengenai data guru SMA Negeri di Semarang.

Melakukan survey awal dan mengajukan permohonan ijin di SMA Negeri yang akan menjadi tempat uji coba yaitu SMA Negeri 11 Semarang, namun dikarenakan adanya

kegiatan penting sekolah, sehingga uji coba di SMA Negeri 11 Semarang dilaksanakan pada 10 Maret 2007.

Mengajukan surat ijin penelitian dari Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang agar peneliti dapat melaksanakan uji coba dan penelitian di SMA yang bersangkutan. Surat ijin tersebut bernomor 258/J07.1.16/AK/2007. Surat ijin penelitian tersebut terdiri dari surat pengantar yang ditujukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang dan surat ijin penelitian yang ditujukan kepada SMA Negeri di Semarang, yang masing-masing adalah SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 6, SMA Negeri 11, dan SMA Negeri 14.

Setelah itu ijin untuk melakukan penelitian dari Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang diberikan pada tanggal 20 Februari 2007, dengan nomor surat 070//0583. Ijin dari Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang tersebut berlaku untuk 3 bulan, yaitu Februari sampai dengan April 2007.

Setelah mendapat surat ijin penelitian dari Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang dan Dinas Pendidikan Kota Semarang, peneliti meminta ijin kepada kepala sekolah yang bersangkutan, yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 6, SMA Negeri 11, dan SMA Negeri 14.

Setelah penelitian selesai dilakukan, peneliti mendapat surat keterangan telah melakukan penelitian dari sekolah yang bersangkutan.

Persiapan alat ukur

Persiapan alat ukur yang berupa skala dimulai dengan identifikasi kawasan ukur, operasionalisasi konsep, penyusunan *blue print*, dan penulisan aitem. Skala yang akan

digunakan adalah Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi dan Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi dengan aspek-aspek: kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam organisasi, keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Skala Komitmen Afektif terhadap organisasi terdiri dari 60 aitem, dengan perincian seperti yang tertera dalam tabel 5.

**Tabel. 5. Sebaran Aitem
Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi Untuk Uji Coba**

No	Aspek	Nomor Aitem		Total
		Fav	Unfav	
1.	Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 55	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 50, 52, 58	20
2.	Kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi organisasi	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 56	20
3.	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 54, 60	20
Total aitem		30	30	60

Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional ini didasarkan pada penggabungan aspek-aspek persepsi yaitu kognisi dan afeksi dengan aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang meliputi *Atributed Charisma* (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan), dan *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan). Skala Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional terdiri dari 60 aitem, dengan perincian seperti yang tertera dalam tabel 6.

Tabel 6.

Sebaran Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk Uji Coba

Aspek Kepemimpinan transformasional	Aspek persepsi		Kognisi		Afeksi		Jumlah Aitem
			Nomor Aitem		Nomor Aitem		
	Fav	Unfav	Fav	Unfav			
Atributed Charisma (kharisma yang disertai visi, keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama)	7, 27, 47	4, 24, 44	1, 22, 42	2, 3, 41			12
Idealized Influence (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral)	11, 31, 51	8, 28, 48	5, 25, 45	21, 23, 43			12

Inspirational Motivation (kemampuan memotivasi dan menginspirasi)	15, 35, 55	12, 32, 52	9, 29, 49	6, 26, 46	12
Intellectual Stimulation (kemampuan mengasah kreatifitas bawahan)	18, 38, 58	16. 36, 59	13, 33, 53	10, 30, 50	12
Individualized Consideration (kemampuan menghargai dan memperhatikan)	19, 40, 60	20, 39, 56	17, 37,57	14, 34, 54	12
<u>Jumlah</u>	15	15	15	15	60

3. Pelaksanaan uji coba

Uji coba penelitian perlu dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala pengukuran. Azwar (2002, h.13) menyebutkan bahwa uji coba aitem bertujuan untuk:

- a. Mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dan dapat dipahami oleh responden sebagaimana yang diinginkan oleh penulis aitem.
- b. Memperoleh data jawaban dari responden yang akan digunakan untuk penskalaan atau evaluasi kualitas aitem secara statistik.

Skala penelitian diujicobakan kepada subjek yang memiliki karakteristik yang sama dengan subjek penelitian. Uji coba skala penelitian dikenakan pada guru tetap di SMA Negeri 11 Semarang.

Uji coba penelitian dilakukan di SMA Negeri 11. Penetapan SMA Negeri tersebut menjadi sampel uji coba berdasarkan hasil *random* SMA Negeri. Uji coba di SMA Negeri 11 dilaksanakan pada tanggal 10 Maret 2007.

Jumlah subjek yang digunakan dalam uji coba skala penelitian sebanyak 57 guru tetap (22 pria, 35 wanita). Oleh karena kebijaksanaan sekolah yang tidak memperbolehkan peneliti membagikan langsung kepada para guru, maka atas perintah Kepala Sekolah pembagian skala dilakukan oleh Wakil Kepala Sekolah Bagian Humas, Ibu Dra Djati M, dengan pengawasan oleh peneliti. Namun dari 57 Skala yang dibagi, hanya terisi 50 skala (19 pria, 31 wanita).

4. Validitas dan reliabilitas alat ukur

Hasil uji coba yang telah dilakukan perlu ditabulasi dan dianalisis untuk mengetahui validitas aitem dan reliabilitas skala. Validitas aitem ditunjukkan oleh indeks daya beda aitem (r_{ix}) yang diperoleh melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*, sedangkan reliabilitas alat ukur (α) diketahui melalui teknik *Alpha Cronbach*. Kedua analisis tersebut menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 12.0.

Batas indeks daya beda minimal yang digunakan sebagai pedoman penentuan aitem yang valid dan yang gugur adalah 0,3. Dasar pertimbangan yang digunakan adalah pendapat Azwar (1999, h. 65) yang menyatakan bahwa aitem yang memiliki daya beda lebih dari 0,3 dianggap memuaskan sehingga layak untuk dijadikan aitem penelitian. Hasil perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas skala penelitian dijabarkan secara lebih rinci dalam keterangan berikut:

a. Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi terdiri dari aitem-aitem yang dipakai untuk mengungkap aspek-aspek komitmen afektif terhadap organisasi yaitu perasaan terikat terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai

dalam organisasi, kesediaan bekerja bersungguh-sungguh dan memberi kontribusi yang berharga bagi kemajuan organisasi, dan kesediaan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Jumlah aitem Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi yang diujicobakan adalah 60 aitem dengan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,159 sampai dengan 0,718. Setelah dilakukan analisis diperoleh 12 aitem yang memiliki indeks daya beda aitem dibawah 0,3 dan dianggap sebagai aitem yang gugur. Aitem-aitem yang gugur tersebut dianggap tidak mampu membedakan guru dengan komitmen afektif terhadap organisasi yang tinggi dengan guru yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi rendah, sedangkan 48 aitem dianggap valid dengan indeks daya beda sebesar 0,302 sampai dengan 0,712. Berdasarkan hasil analisis diperoleh 48 aitem valid yang terdiri dari 26 aitem *favorable* dan 22 aitem *unfavorable*. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi pada Tabel 7.

Tabel 7.

Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

Putaran	Jumlah Aitem	r_{ix} Minimum	r_{ix} Maksimum	Koefisien Reliabilitas (α)
Uji Coba I	60	0,159	0,718	0,942
Uji Coba II	48	0,302	0,712	0,950

Sebaran aitem yang valid dan gugur dari hasil uji coba skala komitmen afektif terhadap organisasi yang berdasarkan indeks daya beda dan reliabilitas terdapat pada tabel 8.

Tabel 8.

Sebaran Aitem Valid dan Gugur

Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi

ASPEK	Nomor Aitem			Jumlah			Total
	Valid		Gugur	Valid		Gugur	
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi	7, 13, 19, 25, 43, 49, 55	10, 16, 22, 28, 34, 46, 52	1, 4, 31, 37, 40, 58	7	7	6	20
Kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi organisasi	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 53, 59	8, 14, 20, 26, 32, 44, 56	2, 38, 50	10	7	3	20
Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	3, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 57	6, 12, 18, 30, 36, 42, 54, 60	9, 24, 48	9	8	3	20
Total				26	22	12	60

Setelah didapatkan aitem-aitem yang valid, kemudian aitem-aitem yang valid tersebut disusun kembali sehingga menjadi 48 aitem dengan tetap mempertimbangkan proporsionalitas bobot tiap aitem. Sebaran aitem Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi untuk penelitian dengan penomoran yang baru dapat dilihat pada Tabel .9

Tabel 9.
Sebaran Aitem Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi
untuk Penelitian

Aspek	Nomor Aitem	Jumlah	Bobot (%)
Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi	7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 34, 52 (4), 43, 46, 49 (1), 55 (31)	14	29,18
Kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi organisasi	5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 41, 44, 47, 53 (9), 56 (37), 59 (40)	17	35,41
Keinginan untuk memper-tahankan keanggotaan dalam organisasi	3, 6, 12, 15, 18, 21, 27, 30, 33, 36, 39, 45, 51 (2), 42, 54 (24), 57 (38), 60 (48)	17	35,41
Total		48	100

Keterangan:

Nomor aitem tanpa () dan bercetak tipis: nomor lama saat digunakan untuk uji coba
 Nomor aitem dalam () dan bercetak tebal: nomor baru yang digunakan untuk penelitian

b. Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Jumlah aitem Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional saat uji coba adalah 60 aitem dengan indeks daya beda aitem berkisar antara 0,034 sampai dengan 0,898. Setelah dilakukan analisis diperoleh 4 aitem yang memiliki daya beda dibawah 0,3, sehingga dianggap sebagai aitem yang gugur dan selanjutnya tidak akan digunakan untuk penelitian. Sedangkan 56 aitem dengan indeks daya beda sebesar 0,331 sampai dengan 0,904 dianggap sebagai aitem yang valid, yang selanjutnya akan digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil analisis diperoleh 56 aitem yang valid

yang terdiri atas 27 aitem *favorable* dan 29 aitem *unfavorable*. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional selengkapnya tampak pada Tabel 10.

Tabel 10.
Ringkasan Indeks Daya Beda dan Reliabilitas
Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Putaran	Jumlah Aitem	r_{ix} Minimum	r_{ix} Maksimum	Koefisien Penelitian (α)
Uji Coba I	60	0,034	0,898	0,974
Uji Coba II	56	0,331	0,904	0,976

Sebaran aitem yang valid dan gugur dari hasil uji coba Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi terdapat pada tabel 11.

Tabel 11.
Sebaran Aitem Valid dan Gugur
Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Jenis Aitem	Nomor Aitem		Jumlah		Total
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
Attributed Charisma	F	1, 27, 42, 47	22	11	1	12
	UF	2, 3, 4, 24, 41, 42, 44	-			
Idealized Influence	F	5, 11, 25, 31, 51	45	10	2	12
	UF	8, 23, 28, 43, 48	21			
Inspirational Motivation	F	9, 15, 29, 35, 49, 55	-	12	-	12
	UF	6, 12, 26, 32, 46, 52	-			
Intellectual Stimulation	F	13, 18, 33, 38, 53, 58	-	12	-	12
	UF	10, 16, 30, 36, 50, 59	-			

Individualized Consideration	F	17, 19, 37, 40, 60	57	11	1	12
	UF	14, 20, 34, 39, 54, 56	-			
Total				56	4	60

Setelah didapatkan aitem-aitem yang valid, kemudian aitem-aitem valid tersebut disusun kembali dengan tetap mempertimbangkan proporsionalitas bobot tiap aitem. Berikut ini adalah tabel sebaran aitem dengan penomoran baru yang akan digunakan dalam penelitian;

**Tabel 12. Sebaran Aitem
Skala Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional
untuk Penelitian**

Aspek	Jenis Aitem	Nomor Aitem	Jumlah	Bobot (%)
Attributed Charisma	F	1, 27, 42, 47	11	19,64
	UF	2, 3, 4, 24, 41, 42, 44		
Idealized Influence	F	5, 11, 25, 31, 51	10	17,85
	UF	8, 23, 28, 43, 48		
Inspirational Motivation	F	9, 15, 29, 35, 49, 55	12	21,42
	UF	6, 12, 26, 32, 46, 52		
Intellectual Stimulation	F	13, 18, 33, 38, 53, 58 (21)	12	21,42
	UF	10, 16, 30, 36, 50, 59 (22)		
Individualized Consideration	F	17, 19, 37, 40, 60 (45)	11	19,64
	UF	14, 20, 34, 39, 54, 56 -		
Total			56	100

Keterangan:

Nomor aitem tanpa () dan bercetak tipis: nomor lama saat digunakan untuk uji coba
 Nomor aitem dalam () dan bercetak tebal: nomor baru yang digunakan untuk penelitian

5. Pelaksanaan penelitian

Penelitian dilakukan mulai tanggal 24 Maret – 3 Mei 2007 dengan menggunakan Skala Komitmen Afektif terhadap Organisasi yang terdiri dari 48 aitem dan Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari 56 aitem. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Semarang. Data mengenai jumlah guru tetap masing-masing SMA Negeri diperoleh dari data Dinas Pendidikan Kota Semarang. Menurut data Dinas Pendidikan Kota Semarang pada 16 SMA Negeri di Semarang terdapat 661 orang guru tetap. Namun untuk mempermudah jalannya penelitian maka dilakukan teknik sampling. Teknik sampling yang digunakan adalah *cluster sampling* dengan merandom semua SMA Negeri di Semarang selain SMA Negeri yang telah digunakan untuk uji coba skala. SMA Negeri di Semarang yang terpilih menjadi sampel penelitian adalah: SMA Negeri 1, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 6, dan SMA Negeri 14.

Waktu pelaksanaan penelitian untuk masing-masing SMA Negeri tidak dapat bersamaan karena peneliti harus menyesuaikan dengan jadwal mengajar subjek penelitian dan memilih saat yang tepat untuk membagikan skala kepada para guru SMA Negeri tersebut. Pelaksanaan penelitian pada masing-masing SMA Negeri secara rinci dapat dilihat pada tabel 13. berikut:

Tabel 13.

Pelaksanaan Penelitian untuk Tiap-tiap SMA Negeri

SMA Negeri	Tanggal Pelaksanaan Penelitian
SMA Negeri 1	24 Maret - 30 Maret 2007
SMA Negeri 4	1 – 5 April 2007
SMA Negeri 5	7 – 21 April 2007
SMA Negeri 6	6 – 30 April 2007
SMA Negeri 14	1- 3 Mei 2007

Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara langsung maupun melalui Wakasek yang berwenang, dengan tetap memperoleh pengawasan peneliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *cluster random sampling*. Populasi dalam teknik sampling ini terdiri dari beberapa kelompok (*cluster*), yang kemudian beberapa cluster dipilih sebagai sampel. Berdasarkan data guru yang ada di Kotamadya Semarang, diperoleh jumlah populasi guru tetap SMA Negeri sebanyak 661 orang, yang terbagi dalam 16 SMA Negeri. Setiap SMA Negeri (*cluster*) memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi subyek penelitian. Berikut jumlah populasi guru tetap SMA Negeri di Kotamadya Semarang dapat dilihat pada tabel 14.

Table. 14
Daftar Jumlah Guru Tetap SMA Negeri di Semarang

No	SMA	Responden
1.	<u>SMA Negeri 1</u>	81
2.	SMA Negeri 2	35
3.	SMA Negeri 3	70
4.	SMA Negeri 3	70
5.	<u>SMA Negeri 4</u>	29
6.	<u>SMA Negeri 5</u>	61
7.	<u>SMA Negeri 5</u>	61
8.	<u>SMA Negeri 6</u>	59
9.	<u>SMA Negeri 6</u>	59
10.	SMA Negeri 7	57
11.	SMA Negeri 8	41
12.	SMA Negeri 9	22
13.	SMA Negeri 9	22
14.	SMA Negeri 10	19
15.	<u>SMA Negeri 11</u>	50
16.	SMA Negeri 12	36
	SMA Negeri 13	36
	<u>SMA Negeri 14</u>	27
	SMA Negeri 15	16
	SMA Negeri 16	22
Total		661

Menurut Hadi (2000, h.89), proporsi sampel yang representatif tergantung pada homogenitas populasi. Oleh karena itu, untuk mempermudah menentukan sampel digunakan tabel *Krejcie* dengan kesalahan 5 % sehingga jumlah sample yang ditetapkan adalah 234. Setelah ditetapkan jumlah sampel, maka dilakukan pengacakan pada sekolah-sekolah untuk mendapatkan jumlah guru yang sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan, tetapi dari 261 skala yang disebar hanya 219 yang kembali. Pembagian

skala masing-masing adalah SMA Negeri 1 sebanyak 81 skala, SMA Negeri 4 sebanyak 29 skala, SMA Negeri 5 sebanyak 65 skala, SMA Negeri 6 sebanyak 59 skala, SMA Negeri 14 sebanyak 27 skala. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian pada setiap SMA Negeri yang terpilih dapat dilihat pada tabel 15.

Tabel. 15
Daftar Jumlah Responden Guru Tetap SMA Negeri di Semarang

SMA	Jumlah guru tetap	Responden
SMA Negeri 1	81	78
SMA Negeri 4	29	17
SMA Negeri 5	65	64
SMA Negeri 6	59	38
SMA Negeri 14	27	22
Total	261	219

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data dilakukan setelah terlebih dahulu melakukan uji asumsi terhadap data yang diperoleh.

1. Uji asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis. Uji asumsi yang diperlukan berkaitan

dengan teknik analisis yang digunakan. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel Komitmen Afektif terhadap Organisasi dan variabel Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel .16

Uji Normalitas Sebaran Data Komitmen Afektif Terhadap Organisasi dan Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Signifikansi	Bentuk
Komitmen Afektif terhadap Organisasi	0,699	0,713(p>0,05)	Normal
Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	1,295	0,070 (p>0,05)	Normal

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebaran data kedua variabel terletak pada distribusi normal dengan $p > 0,05$.

Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui linear tidaknya hubungan antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor atau variabel bebas akan diikuti oleh perubahan variabel kriterium atau variabel tergantung dengan membentuk garis linear.

Uji linearitas hubungan antara variabel Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Afektif terhadap Organisasi menghasilkan $F_{lin} = 95,28741$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi bisa digunakan untuk memprediksi Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif terhadap Organisasi pada guru tetap SMA Negeri di Semarang, karena hubungan antara kedua variabel adalah linear.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variable adalah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis dapat diteruskan uji hipotesis.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi. analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi melalui skor korelasi $r_{xy} = 0,552$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen afektif terhadap organisasi juga akan semakin tinggi.

Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap gaya

kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi dapat diterima.

Tabel .17
Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	<i>Mean</i>	Standar Deviasi	N
Komitmen Afektif terhadap Organisasi	146,22	13,029	219
Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	164,62	20,115	219

Uji anova atau F test dalam penelitian ini menghasilkan F hitung sebesar 95,28741 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi besarnya komitmen afektif terhadap organisasi. Keterangan selengkapnya mengenai model regresi dapat dilihat di Tabel 18.

Tabel 18.
Rangkuman Analisis Regresi Sederhana
Variabel–variabel Penelitian

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Rata-rata Kuadrat	F	Signifikansi
Regresi	11291.551	1	11291.551	95.287	0,000
Residu	25714.485	217	118.500		
Total	37006.037	218			

Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi dapat digambarkan dalam persamaan regresi. Sesuai dengan hasil analisis dapat dilihat nilai konstanta dan variabel predictor yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium melalui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi yang menunjukkan hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi diperoleh dari koefisien persamaan regresi yang tercantum dalam tabel 19 berikut;

Tabel 19.
Koefisien Persamaan Garis Regresi

Model		Unstandarized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std. Error			
1	Konstan	87.325	6.078	0.552	14.366	0.000
	PKT	0.358	0.037		0.9762	0.000

Hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi dalam persamaan garis regresi sebagai berikut;

$$Y = 87,325 + 0,358 X$$

Keterangan:

Y = komitmen afektif terhadap organisasi

X = persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional

Persamaan tersebut memiliki arti jika tidak ada persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, maka besar komitmen afektif terhadap organisasi pada subjek adalah 87,325. Koefisien regresi sebesar 0,358 mengandung makna bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) satu persepsi terhadap gaya kepemimpinan

transformasional akan meningkatkan komitmen afektif terhadap organisasi sebesar 0,358.

Besarnya sumbangan variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel komitmen afektif terhadap organisasi ditunjukkan dalam Tabel 20 berikut:

Tabel .20
Koefisien Determinasi Penelitian

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.552	0.305	0.302	10.886

Menurut tabel tersebut, koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* adalah 0,305. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional memiliki sumbangan terhadap variabel komitmen afektif terhadap organisasi sebesar 30,5 persen. Sisanya sebesar 69,5 persen ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

3. Deskripsi Subyek Penelitian

Pengujian hipotesis yang disertai dengan besarnya sumbangan efektif variabel prediktor dan variabel kriterium kemudian dilanjutkan dengan penyusunan klasifikasi kategori untuk mengetahui kondisi persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan kondisi komitmen afektif terhadap organisasi guru SMA Negeri di Semarang. Kategori

tersebut disusun berdasarkan skor yang diperoleh dari jawaban subyek penelitian dan dirangkum dalam tabel 21 mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian.

Tabel .21
Gambaran Umum Skor Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Komitmen Afektif Terhadap Organisasi	Skor Minimal	48	111
	Skor Maksimal	192	183
	<i>Mean</i>	120	146,22
	Standar deviasi	28,8	13,029
Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional	Skor Minimal	56	116
	Skor Maksimal	224	220
	<i>Mean</i>	140	164,62
	Standar deviasi	33,6	20,115

Gambaran skor tersebut kemudian dipakai untuk menyusun klasifikasi kategori persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen afektif terhadap organisasi. Kategorisasi dilakukan dengan tujuan untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum tertentu (Azwar, 1999, h. 107). Banyaknya kategori dan luasnya interval kategori tergantung pada tingkat diferensiasi yang diperlukan dalam penelitian dan penetapannya berdasarkan standar deviasi dengan memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum hipotetiknya (Azwar, 1999, h. 107). Kategorisasi variabel-variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ;

Tabel .22
Kategorisasi Komitmen Afektif Terhadap Organisasi

146,22				
Sangat Rendah [0]	Rendah [0]	Sedang [38]	Tinggi [163]	Sangat Tinggi [11]
48	76,8	105,6	134,4	163,2
472				

Gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel komitmen afektif terhadap organisasi pada penelitian ini sebesar 146,22 dengan standar deviasi sebesar 13,099 sedangkan *mean* hipotetiknya sebesar 120 dengan standar deviasi sebesar 28,8. *Mean* empirik variabel komitmen afektif terhadap organisasi lebih besar daripada *mean* hipotetiknya dan tampak pada saat penelitian dilakukan, komitmen afektif terhadap organisasi berada pada rentang 134,4 sampai dengan 163,2. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang tergolong tinggi.

Kategori berikutnya dilakukan pada variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 23.

Tabel .23
Kategorisasi Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

164,62				
Sangat Rendah [0]	Rendah [11]	Sedang [65]	Tinggi [124]	Sangat Tinggi [19]
56	89,6	132,2	156,8	190,4
224				

Berdasarkan gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini sebesar 164,62 dengan standar deviasi sebesar 20,115 sedangkan *mean* hipotetiknya sebesar 140 dengan standar deviasi sebesar 33,6 sehingga tampak pada saat penelitian dilakukan, persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional berada pada rentang 156,8 sampai dengan 190,4. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada guru SMA Negeri di Semarang tergolong tinggi.

4. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam penelitian ini yaitu memakai Uji t dan Uji Anova satu arah untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata (*mean*) dari skor komitmen afektif terhadap organisasi beberapa karakteristik. Uji t dipakai untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan antara subyek penelitian berdasarkan jenis kelamin dan status pernikahan. Anova satu arah dipakai untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan antara subyek penelitian berdasarkan usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Perhitungan dilaksanakan dengan menggunakan program komputer Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 12.0. Hasil analisis tambahan akan ditunjukkan pada tabel 24 berikut;

Tabel .24
Hasil Analisis Tambahan terhadap Variabel
Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Identitas Subjek

Identitas	Analisis	F	Sig.	p
Jenis Kelamin	Uji t	1,595	0,364	p > 0,05
Status Pernikahan	Uji t	3,605	0,304	p > 0,05
Usia	Anova satu arah	1,282	0,273	p > 0,05
Masa Kerja	Anova satu arah	4,892	0,003	p < 0,05
Pendidikan	Anova satu arah	0,683	0,506	p > 0,05

Hasil Uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi antara guru laki-laki maupun perempuan (Sig = 0,364; p > 0,05).

Demikian pula komitmen afektif terhadap organisasi antara guru yang telah menikah dengan yang belum menikah (Sig = 0,304; $p > 0,05$).

Perhitungan Anova satu arah memperlihatkan hasil, tidak ada perbedaan tingkat komitmen afektif terhadap organisasi berdasarkan usia (Sig = 0,273; $p > 0,05$) dan latar belakang pendidikan (Sig = 0,506; $p > 0,05$). Tetapi berdasarkan masa kerja, terdapat perbedaan yang signifikan pada komitmen afektif terhadap organisasi (Sig = 0,003; $p < 0,05$).



UNIVERSITAS DIPONEGORO

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi $r_{xy} = 0,552$ dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,0000$. Tidak adanya tanda negatif pada skor korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan para guru. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah maka komitmen afektif terhadap organisasinya akan semakin rendah pula. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai cara pandang terhadap kemampuan memimpin Kepala Sekolah dalam mengubah lingkungan kerja, memotivasi dan menginspirasi bawahan, menerapkan pola kerja dan nilai-nilai moral, menghargai dan memperhatikan kebutuhan bawahan. Sedangkan komitmen afektif terhadap organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan

terikat terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kesediaan bekerja bersungguh-sungguh dan memberi kontribusi yang berharga bagi kemajuan organisasi, dan kesediaan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Walgito (2002, h.45) persepsi adalah suatu proses yang aktif, karena seluruh aspek dalam diri individu seperti pengalaman dan kemampuan berfikir dapat mempengaruhi proses persepsi tersebut. Keterlibatan seluruh aspek dalam diri individu dalam melakukan pemaknaan menyebabkan stimulus yang sama dapat diartikan berbeda-beda pada beberapa individu. Gibson (1990, h. 54) juga menambahkan bahwa persepsi seseorang terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul.

Penilaian individu terhadap organisasinya berdasarkan persepsinya. Ini berarti kecenderungan untuk memunculkan sikap dan perilaku kerja tertentu didasarkan pada pandangannya (persepsinya), terlepas bagaimana keadaan organisasi sebenarnya (Robbins, 1996, h.124). Gibson (1998, h.21) menyatakan bahwa persepsi terhadap organisasi merupakan serangkaian hal yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi serta berpengaruh besar terhadap munculnya perilaku kerja tertentu terhadap organisasi.

Persepsi individu terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan individu akan keadaan organisasi. Gibson (1998, h.56) menyatakan bahwa organisasi yang dapat memenuhi harapan dan kebutuhan individu akan dipersepsikan positif oleh individu tersebut sehingga dapat memunculkan sikap dan perilaku kerja tertentu terhadap organisasi. Pendapat tersebut menegaskan bahwa persepsi terhadap organisasi beserta seluruh ruang

lingkupnya sangat mempengaruhi munculnya sikap dan perilaku kerja organisasi tertentu. Judge dan Bono (2000, dalam Pareke 2004) menemukan bahwa individu-individu yang mempersepsikan bahwa pemimpinnya memerankan perilaku-perilaku kepemimpinan transformasional cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Persepsi terhadap organisasi beserta seluruh ruang lingkupnya termasuk di dalamnya persepsi terhadap gaya kepemimpinan atasan yang dapat mempengaruhi munculnya komitmen afektif terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu akan memunculkan persepsi yang berbeda pula, yang selanjutnya akan mewujudkan sikap dan perilaku kerja tertentu pada masing-masing bawahan.

Hay (2004) menambahkan bahwa seorang pemimpin transformasional akan berusaha memotivasi, membangkitkan semangat dan minat para bawahan, di samping itu tetap berusaha meyakinkan akan tujuan dan misi organisasi. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi. Pemimpin transformasional berusaha meyakinkan bawahan bahwa untuk bersama-sama menciptakan produktivitas kerja tinggi, usaha keras, komitmen, dan kapasitas kerja yang tinggi.

Menurut Wutun (2001, h.345) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Pada konteks penelitian ini, Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mempengaruhi bawahannya dengan lebih melakukan penekanan pada sisi afeksinya. Kepala Sekolah berupaya menyentuh perasaan

dan emosi bawahannya dengan cara lebih menghargai potensi yang dimiliki bawahannya sebagai individu yang berbeda satu sama lain dan memiliki keunikan tersendiri. Upaya ini akan membuat bawahan (guru) merasa dihargai dan dimanusiakan sehingga dapat menggugah kesadaran dan cara pandang guru agar lebih optimal dalam bekerja. Oleh karena itu jika cara kepala sekolah dalam memotivasi, menginspirasi, menyadarkan, dan meyakinkan guru dapat mempengaruhi cara pandang dan afeksi guru agar lebih positif sehingga dapat terwujud suatu sikap dan perilaku kerja yang positif yang ditandai dengan adanya penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk berusaha sungguh-sungguh demi organisasi, dan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, yang kemudian mengacu adanya komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi.

Adanya hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi dalam penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mowday (dalam Miner, 1992, h.125) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi adalah karakteristik struktural yang didalamnya terdapat kebijakan kepemimpinan atasan. Kebijakan kepemimpinan atasan tersebut yang akan dipersepsikan negatif atau positif oleh bawahannya. Pendapat selanjutnya dari Muchiri (2002, h.284) juga menegaskan bahwa sebenarnya kepemimpinan transformasional merupakan prediktor utama dalam menentukan adanya komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap

organisasi, dan sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah pula komitmen afektif terhadap organisasi. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Muchiri (2002, h.285) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi negatif dengan komitmen organisasi, semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang timbul, meskipun menurut Muchiri sebenarnya kepemimpinan transformasional merupakan prediktor utama dalam menentukan adanya komitmen organisasi. Pendapat Muchiri tersebut sesuai dengan Seniati (2002, h.285) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif terhadap organisasi lebih dipengaruhi oleh persepsi bawahan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi tersebut dapat berupa kebijakan atasan ataupun kepemimpinan atasan terhadap bawahan.

Menurut hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori tinggi yang diikuti dengan tingginya komitmen afektif terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa tingginya tingkat penerimaan tujuan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi yang dimiliki para guru SMA Negeri di Semarang merupakan salah satu akibat dari terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang positif.

Tingginya tingkat komitmen afektif terhadap organisasi yang dimiliki para guru SMA Negeri di Semarang, yaitu berada pada rentang 134,22 dan 163,2 mengandung arti bahwa para guru mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan sekolah dengan baik, bekerja

sungguh-sungguh dalam pekerjaan yang dilakukan dan terlibat dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sekolah serta memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap sekolah.

Tingginya tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diikuti tingkat komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi yang dimiliki para guru SMA Negeri di Semarang pada penelitian ini tidak sesuai dengan hasil observasi dan wawancara menunjukkan perilaku-perilaku guru yang masih indisipliner yang mengacu pada masih rendahnya komitmen para guru. Hal ini dapat dikarenakan pada saat observasi dan wawancara terjadi pergantian kepala sekolah. Beberapa subyek mengaku belum dapat menerima cara kerja kepala sekolah yang baru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya hubungan antara lama menjabat dengan kepemimpinan transformasional, karena semakin lama menjabat akan semakin baik pula penyesuaian bawahan terhadap cara kerja atasan, dan juga memberi waktu pada atasan untuk memperlihatkan kemampuan memimpinnya. Menurut Rakhmat (1996, dalam Harsiwi, 2004) seperti halnya dengan lama bekerja di organisasi, lama menjabat pada jabatan sekarang juga berkaitan dengan penyesuaian jabatan. Penyesuaian di sini berkaitan dengan penyesuaian-penyesuaian diri sendiri terhadap pekerjaan atau jabatan itu sendiri, terhadap jam kerja, terhadap personal yang lain terutama terhadap bawahannya.

Pada tahun 2007 ini Pemerintah Daerah kota Semarang mengeluarkan PERDA Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Kota Semarang yang memuat pasal-pasal berisi seluruh hak dan kewajiban, kewenangan, kualifikasi guru dan kepala sekolah yang salah satunya bertujuan melindungi hak guru sekaligus menuntut guru untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Hasil Analisis Regresi penelitian ini juga mengungkap sumbangan efekti komitmen afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui koefisien determinasi sebesar 0,305. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional memiliki sumbangan terhadap variabel komitmen afektif terhadap organisasi sebesar 30,5 persen. Sisanya sebesar 69,5 persen ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut antara lain, yaitu; lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, ketidakjelasan peran kerja, pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), gaji, dan keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja.

Besarnya sumbangan variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada variabel komitmen afektif terhadap organisasi para guru SMA Negeri di Semarang ini, mungkin disebabkan oleh harapan dan kebutuhan akan kepemimpinan yang ada di sekolah telah cukup terpenuhi. Para guru tersebut memiliki persepsi yang positif terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah sehingga memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1984, h.373) komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu di dalam suatu organisasi, individu yang mempunyai komitmen ini mempunyai keterikatan emosional terhadap organisasi yang tercermin melalui keterlibatan dan perasaan senang serta menikmati peranannya dalam organisasi. Jika dikaitkan dengan fase -fase komitmen terhadap organisasi menurut O' Reilly (dalam Temaluru, 2001, h. 456), komitmen yang disertai identifikasi nilai dan tujuan organisasi berada pada fase kedua, yaitu fase identifikasi. Pada fase ini, guru berusaha menerima pengaruh dari kepala sekolah dikarenakan untuk mempertahankan kepuasan yang

timbul akibat kepemimpinan kepala sekolah. Kepuasan tersebut memunculkan kebanggaan terhadap organisasi yang timbul dari hubungan baik dengan individu lain dalam organisasi, semakin baik hubungan dengan individu lain dan organisasi maka akan semakin tinggi pula kebanggaan berada dalam organisasi.

Analisis tambahan dengan menggunakan Uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi antara guru perempuan dan guru laki-laki. Hasil tersebut ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 1,595$ dengan $p = 0,364$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi antara guru perempuan dan guru laki-laki. Hal ini menunjukkan komitmen afektif terhadap organisasi tidak dipengaruhi jenis kelamin. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Muchiri (2001, h.311) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi pada pria dan wanita. Muchiri menjelaskan hal ini dikarenakan organisasi lebih membutuhkan kemampuan dan otak, sehingga persaingan yang ada pun semakin ketat, pria atau wanita pun bersaing untuk lebih meningkatkan kemampuan dan kualitas yang dibutuhkan organisasi.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan pendapat dari Mowday (dalam Temaluru, 2001, h.459) yang menyatakan bahwa wanita memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dibandingkan pria. Wanita umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan untuk mencapai posisi dalam organisasi sehingga keanggotaan dalam organisasi memiliki arti penting bagi mereka. Seniasi (2001, h.311) menambahkan yang menyatakan bahwa komitmen afektif terhadap organisasi pada pria lebih tinggi daripada wanita.

Tidak adanya perbedaan yang signifikan pada komitmen afektif terhadap organisasi berdasarkan latar belakang pendidikan yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 1,282$ dengan $p = 0,273$ ($p > 0,05$) dan usia ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 0,683$ dengan $p = 0,506$ ($p > 0,05$). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Temaluru (2001, h.470) yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan dalam komitmen terhadap organisasi pada kelompok individu berdasarkan variabel demografik (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja). Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Irving dkk (1997, h.446) yang menyebutkan terdapat perbedaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan usia, semakin tua usia individu maka unsur senioritas yang mempengaruhi kesempatan untuk mendapat posisi yang baik semakin tinggi sehingga akan semakin banyak pertimbangan psikologis jika harus berhenti bekerja.

Hasil analisis tambahan Anova satu arah pada penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan lamanya masa kerja terdapat perbedaan pada komitmen afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui $F_{hitung} = 4,892$ dengan $p = 0,003$ ($p < 0,05$). Penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang berdasarkan lama masa kerja; kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 4-6 tahun, diatas 6 tahun. Masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki komitmen afektif terhadap organisasi yang lebih tinggi daripada masa kerja lain yang lebih lama. Menurut Allen & Meyer (1993, dalam Palupiningdyah, 2003, h.347) komitmen afektif terhadap organisasi yang lebih tinggi pada karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun daripada masa kerja yang lebih lama dikarenakan karyawan dengan masa kerja lama merasa lebih nyaman dan aman posisinya sehingga semakin kurang usahanya dalam mengupayakan yang terbaik

demis organisasi, dan cenderung menarik diri dari organisasi dan tidak ingin lebih melibatkan diri secara afeksi dengan organisasi dibandingkan dengan karyawan baru.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Werbel & Gold (1984, h.687) yang menunjukkan adanya perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi berdasarkan lama masa kerja. Individu dengan masa kerja yang lebih lama menunjukkan komitmen afektif terhadap organisasi yang lebih tinggi daripada individu dengan masa kerja yang lebih sedikit. Perbedaan tersebut dikarenakan semakin lama berada dalam organisasi akan semakin kuat pula kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, sehingga akan semakin banyak pertimbangan psikologis jika harus berhenti bekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu; pertama, adanya konseptualisasi yang berbeda-beda dari para ahli kepemimpinan dalam menetapkan menentukan aspek, dimensi ataupun karakteristik dari gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menyebabkan bias dalam hasil penelitian ini. Kedua, penelitian ini tidak menggunakan aspek-aspek kepemimpinan transformasional dan MLQ (*The Multifactor Leadership Questionnaire*) dari Bass. Ketiga, sebelum penelitian dilakukan tidak dilakukan identifikasi gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan MLQ, untuk mengetahui apakah benar kepala sekolah yang bersangkutan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Keempat, penentuan karakteristik sampel dan populasi yang terlalu luas dapat menyebabkan hasil penelitian yang kurang terfokus.

B. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada hubungan positif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang. Hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan komitmen afektif terhadap organisasi ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,552$. Semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif terhadap organisasi yang ditunjukkan para guru. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah maka komitmen afektif terhadap organisasinya akan semakin rendah pula.
2. Sumbangan variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang sebesar 30,5 persen. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah bukan merupakan satu-satunya faktor utama yang mempengaruhi komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang.
3. Hasil analisis tambahan menunjukkan tidak terdapat perbedaan komitmen afektif terhadap organisasi pada guru SMA Negeri di Semarang berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, usia dan latar belakang pendidikan, namun terdapat perbedaan berdasarkan masa kerja.

C. Saran

1. Bagi guru

Guru disarankan untuk mempertahankan suasana kerja yang kondusif di sekolah sehingga dapat mempertahankan adanya komitmen afektif terhadap organisasi (sekolah), misalnya: dengan cara berani mengemukakan pendapat, ide dan kritik, meningkatkan kepedulian terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah, berusaha mengikuti segala kegiatan sekolah yang berhubungan dengan kepentingan sekolah, berusaha meningkatkan kemampuan intelektual, spiritual, dan metodis dalam mengajar demi kepentingan sekolah, berlaku disiplin.

2. Bagi sekolah (kepala sekolah)

- a. Berusaha mempertahankan persepsi yang positif dari para gurunya, misalnya meluangkan waktu bersama para guru (tidak mengeklusifkan diri), dengan demikian akan terjalin kedekatan antara kepala sekolah dan para gurunya.
- b. Lebih terbuka terhadap kritik dan saran dari para gurunya, yang mungkin dapat menjadi evaluasi mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah.
- c. Lebih meningkatkan kualitas komunikasi antara kepala sekolah dengan para gurunya, misalnya dengan secara periodik mengadakan rapat evaluasi dan di dalamnya guru diperkenankan mengajukan ide kreatif mengenai kemajuan serta usaha pengembangan sekolah.
- d. Mempertahankan suasana kerja yang kondusif bagi para gurunya sehingga tercipta persepsi yang positif yang dapat meningkatkan komitmen afektif para gurunya.

- e. Memberikan kesempatan belajar seluas-luasnya bagi para gurunya, dengan cara memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, kuliah, dll.
3. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti komitmen afektif terhadap organisasi pada guru disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap komitmen afektif terhadap organisasi seperti; lingkup jabatan, tantangan kerja, konflik peran, ketidakjelasan peran kerja, pekerjaan, pengawasan, kelompok kerja (tim), gaji, dan keterandalan organisasi, dan kepuasan kerja.
 - b. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat mempertimbangkan variabel lain selain komitmen afektif guru terhadap organisasi, seperti; kepuasan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, atau disiplin kerja.
 - c. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah disarankan untuk menggunakan adaptasi MLQ (*The Multifactor Leadership Questionnaire*) dari Bass sebagai alat ukur.
 - d. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah disarankan untuk melakukan identifikasi terlebih dahulu berdasarkan MLQ untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang bersangkutan.



UNIVERSITAS DIPONEGORO

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, L. 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arnold, J., Cooper, C. L., and Robertson, I.T., 1998. *Work Psychology. Understanding Human Behavior in The Workplace*. Third Edition. Great Britain: Ashford Colour Press Ltd.
- Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Cooper C. L. dan Makin P. 1995. *Psikologi Untuk Manajer*. Alih Bahasa : Lilian Yuwono. Jakarta: Arcan
- Dahlan, Drs, M.D. 1982. "Ciri-ciri Kepribadian Siswa SPG Negeri Di Jawa Barat Dikaitkan Dengan Sikapnya Terhadap Jabatan Guru". *Disertasi*. Sekolah Pasca Sarjana Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Bandung. Jakarta: C.V Petra Jaya
- Damayanti, K., & Suhariadi, F. 2003. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada organisasi di PT Haji Ali Sejahtetra Surabaya". *Insan*. 5, 2, 125-150
- Daryanto, A & Daryanto, K.S. (20 Januari 2006). Model Kepemimpinan dan Pemimpin Agrobisnis Masa Depan. Diakses dari <http://www.pemimpin-masadepan.com/index.php/Dcetak/0604/243322.htm>
- De Vellis, R.F. 1991. *Scale Development-Theory and Application*. London: Pearson Education Inc.
- Dinas Pendidikan. *Standar Kompetensi Kepala Sekolah Tingkat Atas*. 2006. Semarang: PGRI
- Echols, J. M. and Shadily, H. 1992. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. 1997. *Organization's Behavior Structure, & Processes*. New York: McGraw Hill
- Greenberg, J. & Baron, R. 1993. *Behavior in Organization* (five edition). New Jersey: Prentice Hall

- Hadi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Harsiwi, A.M. 2001. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. Diterbitkan oleh Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta Volume 5, No.1.
- Hartini, Y. “Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi”. *Phronesis*. Vol. 5. No. 9. h. 21-31
- Hay, I. (20 Januari 2004) *Transformational Leadership; Characteristics and Criticisms*. School of Geograpjy, Population and Environmental Management Flinders University. Diakses dari http://www.weleadinlearning.org/transformational_leadership.htm
- Hodge, B. J, & Anthony, W. R., 1988. *Organization Theory* (third edition). New York: Allyn anad Bacon Inc
- Iksan, R. (25 Oktober 2005) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SLTP dan Korelasinya dengan Manajemen Instruksional di Beberapa Sekolah di Yogyakarta*. Diakses dari <http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/38/Kepemimpinan%20Transformasional.htmrita-19j>
- Irving, P.G, Coleman, D.F, & Cooper, C.L. 1997. “Further Assesment of Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupational”. *Journal of Applied Psychology*, 82, 3, 444-452
- Irwanto. Kompas, (7 Maret 2005). h.4-5. ‘Oemar Bakrie’ Menurunkan Menteri
- Jalal, F. & Supriadi, D. 2001. *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Jewell, L. N. dan Siegell, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern. Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan Industri, dan Organisasi*. Edisi 2. Alih Bahasa: A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari. Jakarta: Arcan.
- Kasnadi. Kompas, 30 Januari 2005. h.39. *Membangun Kultur Guru*
- Kossen, S. 1986. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Irwin. 1995. *Organizational Behavioral* (third edition). Englewood Cliffs: Prentice Hall

- Kuntjoro, Z. S. (25 Juli 2002). Komitmen Organisasi. Diakses dari <http://www.e-psikologi.com/masalah/250.702.htm>
- Luthans, F. 1992. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill
- Mc Dowel, M. & Newel, C. 1996. *Measuring Health A Guide to Rating Scales and Questionnaires* (second edition). New York: Oxford University Press
- McGee, G.W, & Ford, R.C. 1987. Two (or More?) Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales. *Journal of Applied Psychology*. 72. 3. 638-641
- Meyer, J.P, & Allen, N.J. 1984. Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69. 3. 372-378
- Meyer, J.P, Paunonen, S.V, Gellatly, I.R, Goffin, R.D, & Jackson, D.N. 1989. Organizational Commitment and Job Performance: It’s the nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*. 74, 4, 152-156
- Miner, J. B. 1992. *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Muchinsky, P.M. 1997. *Psychological Applied to Work: An Introduction to Industrial & Organizational Psychology*. Chicago: The Dorsey Press
- Muchiri, K. M. 2002. The Effect of Leadership Style On Organizational Citizenship Behaviour and Commitment. *Gadjah Mada International Journal of Business*. 4, 2, 265-293
- Novo. L & Supriyono. (20 Januari 2004) *Kualitas VS Biaya Pendidikan* (Seminar bulanan CBE (The Centre for the Betterment of Education)). Diakses dari <http://www.cbe.or.id/commentsphp?rd.htm>
- O’Reilly III, C., & Chatman, J. 1986. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 3, 492-499
- Pace, R.W & Faules, D.F. 1998. *Komunikasi Organisasi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor : Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Palupiningdyah, & Handoko, H. 2003. “Analisis Perbedaan Komitmen Organisasional Pada Berbagai Tahap Akhir”. *Sosiohumanika*. 16 A, 2, 337-351

- Pareke, F.J. (14 Agustus 2004). Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan; Sebuah Agenda Penelitian. Diakses dari <http://www.fokusekonomi.com/index.php/fokus.read/th/2004/bulan/086/tgl/14/195613/idnews>
- Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 1 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan di Kota Semarang
- Permatasari, T.P. (14 Juni 2005) *Hasil UAN Semarang*. Diakses dari <http://www.detiknews.com/index.php/detik.read/th/2005/bulan/06/tgl/14/195613/idnews>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. 2001. Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86. 5. 825-836
- Robbins, S.1998. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan aplikasi; Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Robbins, S.2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi edisi kelima*. Jakarta : Erlangga
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sarwono, S.W. 1997. Psikologi Sosial; Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan. Jakarta: Balai Pustaka
- Seniati, A.L. 2001. "Hubungan Antara persepsi, Diskrepansi Harapan-Persepsi, dan Komitmen Karyawan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia Organisasi": Dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Smither, R. D. 1998. *The Psychology of Work and Human Performance*. Third Edition. New York: Longman Inc. Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A. 1996. *Motivation & Leadership At Work*. Sixth Edition. New York: McGraw Hill
- Sukmana, O. 2003. *Dasar-dasar Psikologi Lingkungan*. Malang: Bayu media dan UMM Press
- Suryanto, D. (8 April 2006). Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional. Diakses dari <http://www.pemimpin-unggul.com/index.php/Dcetak/0604/243322.htm>

- Suparno, P, Rohadi.R, Sukadi.G, Kartono. S.T. 2002. *Reformasi Pendidikan Sebuah Rekomendasi*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Supriyoko. K. (8 April 2003) "Oemar Bakrie" Menurunkan Menterinya. <http://www.kompas.com/index.pnp/kompas2Dcetak/0304/nasional/243322.htm>
- Suwarsih, M. Kompas. 10 Maret 2005. h.9. *Perlu Komitmen Dongkrak Mutu Pendidikan*
- Suyanto, Kompas. 17 Desember 2002. *Merefleksikan Persoalan Pendidikan Nasional*
- Syabadhini, B., Graitto, B. K., & Mokoginta, U. A. 2001. "Kondisi SDM di Sebuah Lembaga Tinggi Negara"; dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Temaluru, J. 2001. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan"; dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Tirtosudiro, A. 1997. *Keluar Dari Kemelut Pendidikan Nasional-Menjawab Tantangan Kualitas SDM Abad 21*. Editor: Raharjo. Jakarta: Intermedia
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta
- Widodo, F. (27 Oktober 2006) *Guru SMA N 3 Minta Hukum Ditegakkan*. Diakses dari <http://suaramerdeka.com/cybernews/harian/0510/27/dar27.htm>
- Wutun, R.P. 2001. "persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasional-Transaksional"; dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Winarsunu, T. 2004. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran A

**Skala Komitmen Afektif Terhadap
Organisasi dan Skala Persepsi Terhadap
Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu di Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak / Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian ini. Skala penelitian ini disusun untuk mengungkap dan memahami permasalahan yang Bapak/Ibu hadapi sebagai guru sehingga dapat diketahui cara untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Atas kesediaan dan waktu luang yang bapak / ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Anisah Kushariyanti

M2A001014

Skala Psikologi



DISUSUN OLEH :
ANISAH KUSHARIYANTI
M2A 001 014

Program studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro
Semarang
2007

SKALA 1

Isilah sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya!

No	PERNYATAAN
1.	Saya bangga karena sekolah sangat mempercayai kemampuan para gurunya dalam mengajar
2.	Saya betah mengajar di sini dikarenakan kebijaksanaan sekolah yang memuaskan
3	Sekolah dapat memenuhi harapan-harapan gurunya sehingga saya betah mengajar di sini
4	Sekolah belum memberikan penghargaan bagi guru yang mampu meningkatkan kemampuan akademisnya
5	Meskipun sekolah memberi tugas yang sulit, saya tidak putus asa untuk menyelesaikannya
6	Saya merasa tidak ada gunanya mengajar di sini
7	Menurut saya, sanksi terhadap guru yang 'korupsi waktu' bertujuan untuk lebih meningkatkan mutu sekolah ini
8	Saya merasa cukup puas dengan hasil kerja yang tidak terlalu memaksakan diri
9	Persoalan sekolah adalah persoalan saya juga yang harus segera diselesaikan

10	Misi sekolah untuk menjadi yang terdepan dalam prestasi membuat saya tertekan
11	Saya tidak keberatan menyisihkan waktu di luar jam kerja untuk mendiskusikan permasalahan sekolah
12	Saya merasa tidak cocok lagi mengajar di sekolah ini
13	Nilai-nilai kejujuran sangat dijunjung tinggi di sekolah ini, sehingga membuat saya merasa bangga bekerja sini
14	Saya tidak bersedia bekerja lembur tanpa adanya imbalan yang sesuai dari sekolah
15	Saya merasa senang dapat terus mengajar di sekolah ini
16	Sekolah belum mampu menghargai prestasi gurunya secara adil
17	Saya menganggap berkorban tenaga demi tercapainya tujuan sekolah bukanlah hal yang memberatkan
18	Suasana kerja yang kurang bersahabat membuat saya tidak betah bekerja di sini
19	Saya bangga dapat mematuhi peraturan yang diterapkan sekolah ini

20	Tugas penting yang diberikan sekolah membuat saya lebih tertekan
21	Saya merasa betah bekerja disini karena merasa diakui keberadaan saya
22	Menurut saya kedisiplinan yang diterapkan sekolah ini kurang efektif
23	Sebelumnya saya selalu mempersiapkan materi ajar saya setiap kali akan mengajar
24	Saya merasa tidak puas bekerja di sini karena sekolah kurang memberikan imbalan yang adil
25	Bagaimanapun keadaan sekolah ini, saya yakin ini tempat mengajar yang terbaik bagi saya
26	Saya tidak mau menghabiskan semua waktu saya hanya untuk menyelesaikan tugas dari sekolah
27	Saya merasa betah bekerja di sini karena penghargaan yang diberikan cukup memuaskan
28	Saya yakin suasana kerja di sekolah ini tidak akan saya dapat di sekolah lain
29	Saya selalu berusaha datang ke sekolah tepat waktu setiap hari

30	Di sekolah ini terdapat beberapa peraturan yang terlalu memberatkan bagi saya
31	Menurut saya kebijakan sekolah untuk memberikan imbalan terhadap guru yang berprestasi adalah demi kemajuan sekolah
32	Saat sekolah meminta saya untuk bekerja lembur di luar jam kerja saya selalu menghindar
33	Sedikitpun tidak ada keinginan saya untuk pindah dari sekolah ini
34	Iklm kerja sama yang masih kurang di sekolah ini membuat saya kecewa
35	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sekolah dengan sebaik-baiknya
36	Saya berencana mengajukan pindah ke sekolah lain dalam waktu dekat ini
37	Saya tidak tertarik untuk terlibat dalam penyelesaian masalah di sekolah ini
38	Saya mengajar di sekolah ini karena merasa mampu ikut memajukan sekolah ini
39	Walaupun saya tidak menduduki jabatan penting, saya merasa dibutuhkan di sekolah ini

40	Saya merasa senang dapat ikut terlibat dalam membahas penyelesaian masalah di sekolah ini
41	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan yang saya miliki melalui berbagai media demi sekolah ini
42	saya merasa telah menjadi bagian dari sekolah ini
43	Menurut saya sekolah telah memberikan perhatian yang cukup bagi setiap gurunya
44	Saya merasa tidak ada gunanya untuk menyoalngkan ide-ide saya untuk sekolah ini
45	Meskipun saya mendapat tawaran mengajar di sekolah lain dengan gaji yang lebih tinggi saya tidak akan pindah dari sini
46	Saya selalu mencari info-info pendidikan terbaru untuk memajukan mutu akademis sekolah
47	Perubahan kurikulum sering membuat saya tertekan saat mengajar
48	Saya mungkin akan keluar dari sekolah ini jika sekolah menghadapi persoalan yang tak terpecahkan

SKALA 2

Isilah sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya!

No	PERNYATAAN
1.	Saya merasa kepala sekolah mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah ini ke semua bawahannya
2.	Ketidakmampuan kepala sekolah menarik simpati bawahannya membuat saya sedikit kecewa
3	Saya merasa kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah memiliki banyak kelemahan
4	Menurut saya kepala sekolah kurang memperhatikan kepentingan bawahannya
5	Saya senang kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya
6	Kepala sekolah belum mampu memberikan tantangan kerja secara efektif membuat saya kesal
7	Menurut saya kepala sekolah dapat menjadi panutan bagi bawahannya
8	Saya melihat kepala sekolah kurang mampu memberikan contoh kedisiplinan pada bawahannya
9	Saya senang karena kepala sekolah mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya

10	Saya kecewa karena kepala sekolah belum mampu memacu bawahannya untuk berpikir kreatif
11	Menurut saya kepala sekolah mampu mengajak bawahannya untuk ikut menyelesaikan masalah secara bersama-sama
12	Saya melihat sikap kepala sekolah belum mampu memotivasi saya sebagai bawahan
13	Saya senang terhadap sikap kepala sekolah yang mau menerima pandangan yang berbeda dari bawahannya
14	Saya merasa kesal karena kepala sekolah kurang bersedia mendengarkan saran dari bawahan
15	Meskipun dalam keadaan krisis, menurut saya kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk tetap semangat
16	Menurut saya kepala sekolah belum mampu mengasah kreatifitas bawahannya
17	Saya senang terhadap sikap kepala sekolah yang menghargai kedisiplinan bawahannya
18	Menurut saya kepala sekolah dapat melihat potensi masing-masing bawahannya

19	Saya melihat kepala sekolah kurang mampu menjalin kerja sama yang efektif dengan bawahannya
20	Saya yakin kepala sekolah mampu memperhatikan kebutuhan bawahannya
21	Menurut saya kepala sekolah mau membantu dalam mencari penyelesaian masalah yang sedang dihadapi bawahannya
22	Kepala sekolah menurut saya belum mampu memberi contoh pada bawahannya untuk berpikir kreatif
23	Saya kecewa keputusan yang diambil oleh kepala sekolah cenderung tergesa-gesa
24	Menurut saya kepala sekolah belum mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya
25	Usaha kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah ini membuat saya bangga
26	Penilaian kepala sekolah yang obyektif membuat saya merasa nyaman bekerja
27	Saya melihat kepala sekolah memiliki visi yang jelas sebagai pemimpin
28	Menurut saya kontrol kepala sekolah terhadap bawahannya kurang efektif

29	Sikap kepala sekolah yang terlihat kurang meyakinkan membuat saya kecewa
30	Saya merasa kepala sekolah kurang cakap dalam menggali potensi yang dimiliki bawahannya
31	Saya yakin keputusan yang diambil kepala sekolah telah dipertimbangkan segala risikonya
32	Menurut saya kepala sekolah terlihat kurang yakin dalam pelaksanaan target akademis yang telah ditentukan sebelumnya
33	Kemauan kepala sekolah menerima kritik dari bawahannya membuat saya bangga
34	Saya tidak merasakan adanya penghargaan yang pantas dari kepala sekolah terhadap kerja bawahannya
35	Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin menurut saya mampu mendorong bawahannya untuk lebih giat bekerja
36	Menurut saya tekad kepala sekolah dalam mencari penyelesaian masalah belum begitu kuat
37	Kemampuan kepala sekolah dalam menghargai bawahan menurut prestasinya membuat saya nyaman

38	Menurut saya kepala sekolah mampu mengevaluasi bawahannya secara obyektif
39	Saya melihat kepala sekolah belum mampu memperhatikan setiap bawahannya
40	Saya yakin kepala sekolah menghargai sikap saya yang taat pada peraturan
41	Kharisma kepala sekolah yang tidak sekuat dulu menurut saya sangat disayangkan
42	Saya merasa kepala sekolah dapat mewujudkan tujuan sekolah selama ini
43	Saat pengambilan keputusan saya merasa kepala sekolah belum memperhitungkan akibat yang dapat terjadi
44	Kemampuan manajemen kepala sekolah menurut saya kurang memadai untuk memimpin sekolah ini
45	Saya yakin kepala sekolah mampu melihat bawahannya sebagai individu yang unik dan berbeda satu sama lain
46	Kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan bawahannya membuat saya malas bekerja

47	Menurut saya keputusan yang diambil kepala sekolah telah memper-timbangkan kepentingan bersama
48	Kontrol yang diterapkan kepala sekolah menurut saya terlalu mengekang
49	Kemampuan kepala sekolah dalam bekerja sama dengan bawahannya membuat saya bersemangat dalam mengajar
50	Sikap kepala sekolah yang enggan menerima ide-ide dari bawahannya membuat saya kesal
51	Pengarahan kepala sekolah menurut saya sangat membantu saya dalam mengajar
52	Dukungan kepala sekolah yang kurang terhadap minat bawahannya membuat saya kecewa
53	Saya merasa tertantang untuk memberi ide-ide kreatif saya demi kemajuan sekolah
54	Saya merasa kepala sekolah tidak mampu menghargai bawahan yang mempunyai pandangan yang berbeda
55	Target akademis yang ditetapkan kepala sekolah semakin membuat saya termotivasi untuk mengajar
56	Saya melihat kepala sekolah kurang antusias terhadap bawahannya yang punya rasa ingin tahu tinggi



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran B

**Sebaran Data Skala Komitmen Afektif
Terhadap Organisasi Hasil Uji Coba**

**SEBARAN DATA -
SKALA KOMITMEN AFEKTIF TRHADAP ORGANISASI
UNTUK UJI COBA**

	A01	A 02	A 03	A 04	A05	A06	A07	A 08	A09	A 10	A 11	A12	A13	A14	A15
1	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4
2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
6	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3
7	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
8	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4
9	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
12	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4
13	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
14	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
15	4	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
16	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3
17	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
18	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
19	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
22	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
23	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3
24	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
25	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
26	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	3
29	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
30	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
31	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
36	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
37	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4
38	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
39	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
40	4	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
41	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15
42	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
43	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
44	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
47	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
48	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3
49	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
50	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
1	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3
6	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
7	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
8	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3
9	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2
10	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
11	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3
12	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4
13	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3
14	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
15	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1
16	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
18	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
19	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
20	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
22	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	2	2	3	3
23	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4
24	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3
25	1	4	2	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	4	3
26	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3
27	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3
28	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3
29	3	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	3	4	3
30	3	3	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3
31	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
33	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3
34	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
35	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3
36	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3
37	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4
38	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3
39	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
40	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1
41	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
42	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
43	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
44	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3

45	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
46	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
47	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	2	2	3	3
48	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4
49	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3
50	1	4	2	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	4	3

	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
6	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
7	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
9	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3
11	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	2	2	1	1	4	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4
13	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
14	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
16	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
18	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
20	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
22	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
23	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4
24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
25	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3
26	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2
29	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
30	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
31	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
36	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
37	2	2	1	1	4	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4
38	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
39	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
41	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
43	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3

45	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
47	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
48	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4
49	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
50	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3

	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	192
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	222
3	1	2	1	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	1	4	196
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	232
5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	192
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	186
7	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	223
8	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	185
9	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	167
10	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	214
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	187
12	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	190
13	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	186
14	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	188
15	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	176
16	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	169
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	187
18	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	217
19	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	162
20	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	214
21	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	167
22	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	195
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	203
24	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	158
25	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	198
26	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	1	3	3	193
27	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	3	4	214
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	174
29	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	187
30	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	189
31	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	166
32	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	164
33	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	191
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	177
35	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	191
36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	187
37	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	190
38	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	4	186
39	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	188
40	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	176
41	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	169
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	187
43	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	217
44	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	162
45	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	214

	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	TOTAL
46	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	167
47	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	195
48	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	203
49	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	158
50	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	198



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran C

**Sebaran Data Skala Persepsi Terhadap
Kepemimpinan Transformasional
Hasil Uji Coba**

**SEBARAN DATA -
SKALA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL UNTUK UJI COBA**

	A01	A 02	A 03	A 04	A05	A06	A07	A 08	A09	A 10	A 11	A12	A13	A14	A15
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3
9	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
11	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
12	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4
19	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4
20	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
21	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
23	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
25	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
26	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1
27	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
28	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
29	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
30	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
31	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
36	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
37	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
38	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
40	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3
41	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15
42	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
43	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
44	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
45	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
46	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4
3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
6	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
7	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
9	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4
19	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2
20	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
22	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
23	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4
24	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
25	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
26	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1
27	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
28	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
29	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
30	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
31	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
36	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
37	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
38	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4
39	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
40	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2
41	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1
42	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
43	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
44	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2

	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
9	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
10	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
12	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
16	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
18	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
19	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
20	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
21	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
22	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2
23	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1
24	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
25	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2
26	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2
27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
28	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
29	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
30	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
31	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
35	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
36	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
37	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	1	3	2	3	2
38	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1
39	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
40	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2
41	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2
42	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
43	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
44	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3

45	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
46	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
48	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3

	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	228
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	146
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	222
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	192
6	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	176
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	196
8	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	165
9	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	163
10	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	198
11	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	185
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	170
13	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	176
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	181
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	158
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	174
17	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	191
18	3	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	209
19	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	139
20	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	198
21	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	155
22	4	3	3	3	1	4	2	4	1	4	2	4	4	3	3	164
23	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	215
24	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	145
25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	171
26	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	2	2	2	126
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
28	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	161
29	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
30	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
31	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	153
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
33	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
35	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
36	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	155
37	4	3	3	3	1	4	2	4	1	4	2	4	4	3	3	164
38	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	215
39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	145
40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	171
41	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	4	2	2	2	126
42	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
43	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	161
44	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
45	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158

	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	TOTAL
46	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	153
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
48	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
50	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	158



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran D

**Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala
Komitmen Afektif Terhadap Organisasi
dan Skala Persepsi Terhadap
Kepemimpinan Transformasional**

**RELIABILITY ANALYSIS
PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL
PUTARAN I**

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.974	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.06	.620	50
aitem2	2.42	.609	50
aitem3	2.58	.642	50
aitem4	2.74	.664	50
aitem5	3.14	.572	50
aitem6	2.74	.633	50
aitem7	3.14	.452	50
aitem8	3.00	.452	50
aitem9	3.12	.480	50
aitem10	2.74	.751	50
aitem11	2.96	.570	50
aitem12	2.72	.701	50
aitem13	3.20	.495	50
aitem14	2.76	.591	50
aitem15	3.08	.634	50
aitem16	2.56	.644	50
aitem17	3.20	.571	50
aitem18	2.76	.716	50
aitem19	2.60	.700	50
aitem20	2.96	.493	50
aitem21	2.64	.563	50
aitem22	2.92	.396	50
aitem23	2.76	.517	50
aitem24	2.88	.558	50
aitem25	2.92	.488	50
aitem26	2.94	.512	50
aitem27	3.12	.435	50
aitem28	2.62	.635	50
aitem29	2.72	.730	50
aitem30	2.50	.735	50
aitem31	3.00	.535	50
aitem32	2.76	.687	50
aitem33	3.02	.589	50
aitem34	2.64	.663	50
aitem35	2.98	.553	50
aitem36	2.34	.658	50
aitem37	2.74	.565	50
aitem38	2.70	.647	50
aitem39	2.72	.640	50
aitem40	3.10	.463	50
aitem41	2.32	.819	50
aitem42	2.82	.691	50
aitem43	2.76	.625	50
aitem44	2.84	.618	50
aitem45	2.50	.614	50
aitem46	3.10	.544	50
aitem47	3.10	.580	50
aitem48	3.10	.416	50
aitem49	3.00	.495	50
aitem50	2.54	.734	50
aitem51	3.14	.495	50
aitem52	2.56	.577	50
aitem53	3.06	.424	50
aitem54	2.84	.681	50
aitem55	2.80	.606	50
aitem56	2.80	.639	50
aitem57	3.08	.528	50
aitem58	3.10	.505	50
aitem59	2.74	.694	50
aitem60	3.00	.495	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.845	2.320	3.200	.880	1.379	.051	60

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	167.64	490.725	.620	.	.974
aitem2	168.28	494.736	.481	.	.974
aitem3	168.12	494.842	.451	.	.974
aitem4	167.96	486.284	.731	.	.974
aitem5	167.56	489.149	.738	.	.974
aitem6	167.96	489.060	.667	.	.974
aitem7	167.56	496.904	.547	.	.974
aitem8	167.70	492.337	.778	.	.974
aitem9	167.58	490.942	.798	.	.973
aitem10	167.96	482.243	.768	.	.973
aitem11	167.74	487.951	.789	.	.973
aitem12	167.98	484.510	.750	.	.973
aitem13	167.50	496.418	.520	.	.974
aitem14	167.94	492.956	.565	.	.974
aitem15	167.62	487.547	.721	.	.974
aitem16	168.14	486.694	.740	.	.973
aitem17	167.50	488.500	.764	.	.973
aitem18	167.94	487.609	.633	.	.974
aitem19	168.10	491.357	.525	.	.974
aitem20	167.74	491.747	.738	.	.974
aitem21	168.06	506.956	.034	.	.975
aitem22	167.78	505.196	.156	.	.975
aitem23	167.94	492.792	.656	.	.974
aitem24	167.82	490.640	.694	.	.974
aitem25	167.78	495.318	.579	.	.974
aitem26	167.76	499.696	.357	.	.974
aitem27	167.58	499.187	.450	.	.974
aitem28	168.08	486.442	.760	.	.973
aitem29	167.98	484.551	.718	.	.974
aitem30	168.20	478.694	.898	.	.973
aitem31	167.70	491.357	.696	.	.974
aitem32	167.94	481.527	.867	.	.973
aitem33	167.68	497.691	.384	.	.974
aitem34	168.06	484.670	.789	.	.973
aitem35	167.72	491.512	.665	.	.974
aitem36	168.36	483.868	.823	.	.973
aitem37	167.96	496.774	.439	.	.974
aitem38	168.00	488.408	.675	.	.974
aitem39	167.98	486.836	.739	.	.973
aitem40	167.60	500.776	.345	.	.974
aitem41	168.38	481.302	.728	.	.974
aitem42	167.88	484.353	.766	.	.973
aitem43	167.94	488.343	.703	.	.974
aitem44	167.86	487.551	.740	.	.974
aitem45	168.20	503.102	.169	.	.975
aitem46	167.60	492.980	.615	.	.974
aitem47	167.60	486.082	.849	.	.973
aitem48	167.60	495.714	.660	.	.974
aitem49	167.70	496.990	.494	.	.974
aitem50	168.16	487.362	.624	.	.974
aitem51	167.56	498.129	.441	.	.974
aitem52	168.14	496.939	.422	.	.974
aitem53	167.64	501.419	.344	.	.974
aitem54	167.86	487.633	.666	.	.974
aitem55	167.90	494.255	.501	.	.974
aitem56	167.90	486.990	.735	.	.974
aitem57	167.62	503.098	.201	.	.975
aitem58	167.60	496.980	.484	.	.974
aitem59	167.96	481.427	.861	.	.973
aitem60	167.70	496.990	.494	.	.974

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
170.70	508.133	22.542	60

RELIABILITY ANALYSIS PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PUTARAN II

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.976	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aiitem1	3.06	.620	50
aiitem2	2.42	.609	50
aiitem3	2.58	.642	50
aiitem4	2.74	.664	50
aiitem5	3.14	.572	50
aiitem6	2.74	.633	50
aiitem7	3.14	.452	50
aiitem8	3.00	.452	50
aiitem9	3.12	.480	50
aiitem10	2.74	.751	50
aiitem11	2.96	.570	50
aiitem12	2.72	.701	50
aiitem13	3.20	.495	50
aiitem14	2.76	.591	50
aiitem15	3.08	.634	50
aiitem16	2.56	.644	50
aiitem17	3.20	.571	50
aiitem18	2.76	.716	50
aiitem19	2.60	.700	50
aiitem20	2.96	.493	50
aiitem23	2.76	.517	50
aiitem24	2.88	.558	50
aiitem25	2.92	.488	50
aiitem26	2.94	.512	50
aiitem27	3.12	.435	50
aiitem28	2.62	.635	50
aiitem29	2.72	.730	50
aiitem30	2.50	.735	50
aiitem31	3.00	.535	50
aiitem32	2.76	.687	50
aiitem33	3.02	.589	50
aiitem34	2.64	.663	50
aiitem35	2.98	.553	50
aiitem36	2.34	.658	50
aiitem37	2.74	.565	50
aiitem38	2.70	.647	50
aiitem39	2.72	.640	50
aiitem40	3.10	.463	50
aiitem41	2.32	.819	50
aiitem42	2.82	.691	50
aiitem43	2.76	.625	50
aiitem44	2.84	.618	50
aiitem46	3.10	.544	50
aiitem47	3.10	.580	50
aiitem48	3.10	.416	50
aiitem49	3.00	.495	50
aiitem50	2.54	.734	50
aiitem51	3.14	.495	50
aiitem52	2.56	.577	50
aiitem53	3.06	.424	50
aiitem54	2.84	.681	50
aiitem55	2.80	.606	50
aiitem56	2.80	.639	50
aiitem58	3.10	.505	50
aiitem59	2.74	.694	50
aiitem60	3.00	.495	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.849	2.320	3.200	.880	1.379	.051	56

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	156.50	477.480	.619	.	.976
aitem2	157.14	481.633	.472	.	.977
aitem3	156.98	480.796	.477	.	.977
aitem4	156.82	472.763	.741	.	.976
aitem5	156.42	475.881	.738	.	.976
aitem6	156.82	475.375	.683	.	.976
aitem7	156.42	483.391	.554	.	.976
aitem8	156.56	478.986	.780	.	.976
aitem9	156.44	477.598	.801	.	.976
aitem10	156.82	468.926	.773	.	.976
aitem11	156.60	474.857	.782	.	.976
aitem12	156.84	470.953	.762	.	.976
aitem13	156.36	483.051	.521	.	.976
aitem14	156.80	479.469	.572	.	.976
aitem15	156.48	474.255	.723	.	.976
aitem16	157.00	473.020	.756	.	.976
aitem17	156.36	475.337	.761	.	.976
aitem18	156.80	474.041	.644	.	.976
aitem19	156.96	477.427	.546	.	.976
aitem20	156.60	478.408	.740	.	.976
aitem23	156.80	479.714	.646	.	.976
aitem24	156.68	477.447	.691	.	.976
aitem25	156.64	482.398	.559	.	.976
aitem26	156.62	486.853	.332	.	.977
aitem27	156.44	485.680	.456	.	.977
aitem28	156.94	473.200	.760	.	.976
aitem29	156.84	471.607	.709	.	.976
aitem30	157.06	465.404	.904	.	.975
aitem31	156.56	477.925	.702	.	.976
aitem32	156.80	468.327	.868	.	.976
aitem33	156.54	484.580	.374	.	.977
aitem34	156.92	471.259	.797	.	.976
aitem35	156.58	478.249	.664	.	.976
aitem36	157.22	470.338	.835	.	.976
aitem37	156.82	483.538	.433	.	.977
aitem38	156.86	474.531	.698	.	.976
aitem39	156.84	473.811	.732	.	.976
aitem40	156.46	487.641	.331	.	.977
aitem41	157.24	467.574	.744	.	.976
aitem42	156.74	470.809	.778	.	.976
aitem43	156.80	475.143	.701	.	.976
aitem44	156.72	474.491	.733	.	.976
aitem46	156.46	479.723	.613	.	.976
aitem47	156.46	472.988	.844	.	.976
aitem48	156.46	482.253	.666	.	.976
aitem49	156.56	484.251	.465	.	.977
aitem50	157.02	473.489	.644	.	.976
aitem51	156.42	484.616	.447	.	.977
aitem52	157.00	483.755	.415	.	.977
aitem53	156.50	488.133	.336	.	.977
aitem54	156.72	474.369	.667	.	.976
aitem55	156.76	481.002	.498	.	.976
aitem56	156.76	474.268	.717	.	.976
aitem58	156.46	484.172	.459	.	.977
aitem59	156.82	468.191	.864	.	.976
aitem60	156.56	484.251	.465	.	.977

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
159.56	494.619	22.240	56

**RELIABILITY ANALYSIS
KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANISASI
PUTARAN I**

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.947	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem1	3.52	.505	50
aitem2	3.50	.614	50
aitem3	3.14	.495	50
aitem4	3.02	.795	50
aitem5	3.38	.530	50
aitem6	3.78	.418	50
aitem7	3.26	.803	50
aitem8	2.76	.797	50
aitem9	3.30	.735	50
aitem10	3.32	.587	50
aitem11	3.28	.454	50
aitem12	3.76	.431	50
aitem13	3.32	.741	50
aitem14	2.88	.659	50
aitem15	3.50	.505	50
aitem16	2.42	.785	50
aitem17	3.18	.596	50
aitem18	3.06	.652	50
aitem19	3.66	.519	50
aitem20	3.32	.713	50
aitem21	3.44	.577	50
aitem22	2.56	.705	50
aitem23	3.40	.571	50
aitem24	2.42	.731	50
aitem25	3.52	.505	50
aitem26	2.60	.700	50
aitem27	2.64	.693	50
aitem28	2.96	.570	50
aitem29	3.64	.485	50
aitem30	3.12	.627	50
aitem31	3.30	.789	50
aitem32	3.30	.580	50
aitem33	3.10	.839	50
aitem34	2.30	.707	50
aitem35	3.68	.471	50
aitem36	3.56	.577	50
aitem37	3.18	.825	50
aitem38	3.12	.824	50
aitem39	3.32	.653	50
aitem40	2.94	.682	50
aitem41	3.36	.722	50
aitem42	3.48	.677	50
aitem43	3.18	.661	50
aitem44	3.38	.667	50
aitem45	3.14	.606	50
aitem46	3.26	.664	50
aitem47	2.80	.639	50
aitem48	3.06	.620	50
aitem49	3.14	.535	50
aitem50	3.00	.535	50
aitem51	2.90	.505	50
aitem52	2.40	.700	50
aitem53	3.12	.558	50
aitem54	3.00	.606	50
aitem55	3.30	.505	50
aitem56	3.10	.678	50
aitem57	3.10	.505	50
aitem58	2.38	.725	50
aitem59	3.08	.695	50
aitem60	3.34	.658	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.150	2.300	3.780	1.480	1.643	.125	60
Inter-Item Correlations	.231	-.410	.765	1.175	-1.869	.038	60

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	185.46	330.376	.265	.	.942
aitem2	185.48	328.908	.278	.	.942
aitem3	185.84	325.566	.542	.	.941
aitem4	185.96	327.345	.261	.	.943
aitem5	185.60	322.408	.672	.	.940
aitem6	185.20	330.449	.320	.	.942
aitem7	185.72	320.165	.511	.	.941
aitem8	186.22	322.420	.434	.	.941
aitem9	185.68	327.569	.277	.	.942
aitem10	185.66	323.902	.532	.	.941
aitem11	185.70	325.194	.617	.	.941
aitem12	185.22	326.747	.549	.	.941
aitem13	185.66	317.576	.658	.	.940
aitem14	186.10	325.520	.401	.	.942
aitem15	185.48	324.459	.592	.	.941
aitem16	186.56	322.292	.446	.	.941
aitem17	185.80	321.143	.655	.	.940
aitem18	185.92	326.320	.371	.	.942
aitem19	185.32	323.120	.648	.	.941
aitem20	185.66	321.372	.533	.	.941
aitem21	185.54	321.356	.667	.	.940
aitem22	186.42	322.698	.486	.	.941
aitem23	185.58	322.534	.615	.	.941
aitem24	186.56	327.190	.294	.	.942
aitem25	185.46	323.437	.650	.	.941
aitem26	186.38	324.404	.420	.	.942
aitem27	186.34	325.372	.386	.	.942
aitem28	186.02	323.612	.563	.	.941
aitem29	185.34	327.494	.442	.	.941
aitem30	185.86	323.143	.530	.	.941
aitem31	185.68	328.140	.235	.	.943
aitem32	185.68	324.263	.521	.	.941
aitem33	185.88	324.679	.334	.	.942
aitem34	186.68	324.181	.424	.	.941
aitem35	185.30	323.439	.698	.	.940
aitem36	185.42	321.432	.663	.	.940
aitem37	185.80	333.265	.051	.	.944
aitem38	185.86	333.062	.058	.	.944
aitem39	185.66	321.943	.560	.	.941
aitem40	186.04	329.223	.234	.	.943
aitem41	185.62	322.077	.498	.	.941
aitem42	185.50	317.684	.718	.	.940
aitem43	185.80	322.612	.524	.	.941
aitem44	185.60	320.408	.613	.	.940
aitem45	185.84	322.015	.602	.	.941
aitem46	185.72	322.573	.523	.	.941
aitem47	186.18	324.926	.441	.	.941
aitem48	185.92	329.585	.245	.	.942
aitem49	185.84	324.341	.564	.	.941
aitem50	185.98	332.102	.159	.	.943
aitem51	186.08	326.810	.461	.	.941
aitem52	186.58	319.800	.607	.	.940
aitem53	185.86	326.204	.445	.	.941
aitem54	185.98	324.551	.484	.	.941
aitem55	185.68	325.814	.517	.	.941
aitem56	185.88	324.965	.412	.	.942
aitem57	185.88	326.924	.455	.	.941
aitem58	186.60	327.388	.289	.	.942
aitem59	185.90	323.561	.458	.	.941
aitem60	185.64	320.970	.597	.	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
188.98	335.489	18.316	60

RELIABILITY ANALYSIS KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP ORGANISASI PUTARAN II

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.953	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem3	3.14	.495	50
aitem5	3.38	.530	50
aitem6	3.78	.418	50
aitem7	3.26	.803	50
aitem8	2.76	.797	50
aitem10	3.32	.587	50
aitem11	3.28	.454	50
aitem12	3.76	.431	50
aitem13	3.32	.741	50
aitem14	2.88	.659	50
aitem15	3.50	.505	50
aitem16	2.42	.785	50
aitem17	3.18	.596	50
aitem18	3.06	.652	50
aitem19	3.66	.519	50
aitem20	3.32	.713	50
aitem21	3.44	.577	50
aitem22	2.56	.705	50
aitem23	3.40	.571	50
aitem25	3.52	.505	50
aitem26	2.60	.700	50
aitem27	2.64	.693	50
aitem28	2.96	.570	50
aitem29	3.64	.485	50
aitem30	3.12	.627	50
aitem32	3.30	.580	50
aitem33	3.10	.839	50
aitem34	2.30	.707	50
aitem35	3.68	.471	50
aitem36	3.56	.577	50
aitem39	3.32	.653	50
aitem41	3.36	.722	50
aitem42	3.48	.677	50
aitem43	3.18	.661	50
aitem44	3.38	.667	50
aitem45	3.14	.606	50
aitem46	3.26	.664	50
aitem47	2.80	.639	50
aitem49	3.14	.535	50
aitem51	2.90	.505	50
aitem52	2.40	.700	50
aitem53	3.12	.558	50
aitem54	3.00	.606	50
aitem55	3.30	.505	50
aitem56	3.10	.678	50
aitem57	3.10	.505	50
aitem59	3.08	.695	50
aitem60	3.34	.658	50

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.172	2.300	3.780	1.480	1.643	.124	48
Inter-Item Correlations	.295	-.242	.765	1.008	-3.160	.028	48

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem3	149.10	257.235	.522	.	.949
aitem5	148.86	253.878	.688	.	.948
aitem6	148.46	260.825	.354	.	.949
aitem7	148.98	251.734	.526	.	.949
aitem8	149.48	253.642	.453	.	.949
aitem10	148.92	255.177	.547	.	.948
aitem11	148.96	256.325	.637	.	.948
aitem12	148.48	257.887	.556	.	.949
aitem13	148.92	249.871	.656	.	.948
aitem14	149.36	256.807	.404	.	.949
aitem15	148.74	256.196	.577	.	.948
aitem16	149.82	254.396	.430	.	.949
aitem17	149.06	252.874	.663	.	.948
aitem18	149.18	257.538	.374	.	.949
aitem19	148.58	254.779	.647	.	.948
aitem20	148.92	252.361	.570	.	.948
aitem21	148.80	253.184	.668	.	.948
aitem22	149.68	254.467	.481	.	.949
aitem23	148.84	253.933	.632	.	.948
aitem25	148.72	255.185	.641	.	.948
aitem26	149.64	256.153	.408	.	.949
aitem27	149.60	257.959	.330	.	.950
aitem28	149.28	255.757	.532	.	.948
aitem29	148.60	258.694	.439	.	.949
aitem30	149.12	254.353	.551	.	.948
aitem32	148.94	255.935	.512	.	.949
aitem33	149.14	256.939	.302	.	.950
aitem34	149.94	256.262	.398	.	.949
aitem35	148.56	255.068	.697	.	.948
aitem36	148.68	253.038	.676	.	.948
aitem39	148.92	253.708	.560	.	.948
aitem41	148.88	254.189	.481	.	.949
aitem42	148.76	250.064	.712	.	.947
aitem43	149.06	254.302	.524	.	.949
aitem44	148.86	251.919	.634	.	.948
aitem45	149.10	253.684	.607	.	.948
aitem46	148.98	254.387	.517	.	.949
aitem47	149.44	256.007	.458	.	.949
aitem49	149.10	255.643	.576	.	.948
aitem51	149.34	258.107	.457	.	.949
aitem52	149.84	251.770	.609	.	.948
aitem53	149.12	257.128	.466	.	.949
aitem54	149.24	256.513	.458	.	.949
aitem55	148.94	256.874	.534	.	.949
aitem56	149.14	255.878	.435	.	.949
aitem57	149.14	258.449	.436	.	.949
aitem59	149.16	255.239	.453	.	.949
aitem60	148.90	252.133	.632	.	.948

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152.24	265.778	16.303	48



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran G

**Sebaran Data Skala Komitmen Afektif
Terhadap Organisasi Hasil Penelitian**

**SEBARAN DATA -
SKALA KOMITMEN AFEKTIF TRHADAP ORGANISASI
UNTUK PENELITIAN**

	A01	A 02	A 03	A 04	A05	A06	A07	A 08	A09	A 10	A 11	A12	A13	A14	A15
1	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
4	3	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3
5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4
6	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3
7	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4
12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3
15	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	2	3	4
17	2	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4
18	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
19	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4
20	4	1	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3
21	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
22	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	3
23	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	4	1	4
26	3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4
27	2	4	3	3	2	2	1	4	2	2	3	4	2	4	3
28	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	2	3
30	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
34	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3
36	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
37	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4
38	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3
39	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
41	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A11	A12	A13	A14	A15
42	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3
43	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
44	3	3	3	2	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
45	3	2	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
47	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
48	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
49	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
51	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
52	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3
53	2	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
54	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4
55	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4
56	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	3
58	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
59	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
60	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
61	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
63	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
65	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
66	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
67	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3
68	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
69	3	3	3	2	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
70	2	2	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3
71	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
72	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
73	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
74	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
75	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
76	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
77	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
78	3	2	2	2	4	4	1	3	3	3	3	4	2	3	3
79	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3
81	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4
82	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
83	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3
84	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
85	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
86	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
87	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
88	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2
89	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
90	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
91	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3
92	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
93	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
94	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
95	2	3	2	3	2	4	4	1	4	2	2	1	2	1	2
96	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4
97	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4
98	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4
99	4	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4
100	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4
101	4	3	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4
102	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3
103	4	3	3	2	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4
104	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3
105	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
106	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	4	2	3
107	4	3	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	3	1	4
108	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4
109	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3
110	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4
111	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
112	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4
113	4	4	3	2	3	4	4	1	1	4	3	4	2	2	4
114	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4
115	4	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4
116	3	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4
117	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3
119	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	4
120	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
121	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3
122	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4
123	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4
124	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
125	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
126	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2
127	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
128	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4
129	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	3
130	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
131	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
132	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
133	2	3	2	3	2	4	4	1	4	2	2	1	2	1	2
134	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4
135	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4
136	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4
137	4	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4
138	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4
139	4	3	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4
140	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3
141	4	3	3	2	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4
142	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3
143	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
144	3	2	3	2	1	2	1	2	2	4	2	4	3	2	3
145	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4
146	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
148	3	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3
149	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
150	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
151	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	4	2	3
152	4	3	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	3	1	4
153	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4
154	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3
155	4	2	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	2	4
156	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
157	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4
158	4	4	3	2	3	4	4	1	1	4	3	4	2	2	4
159	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4
160	4	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4
161	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
162	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
163	3	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3
164	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
165	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4
166	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3
167	2	3	3	2	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3
168	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
171	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4
172	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3
173	4	3	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	3	1	4
174	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
175	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
177	4	2	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	3
178	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
179	3	2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3
180	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3
181	2	3	2	3	2	4	4	1	4	2	2	1	2	1	2
182	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4
183	4	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4
184	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4
185	4	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	4
186	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4
187	4	3	3	1	4	4	1	4	4	3	3	4	4	2	4
188	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3
189	4	3	3	2	4	4	1	1	4	1	4	4	3	4	4
190	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3
191	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
192	3	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	4	2	3
193	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4
194	3	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3
195	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
196	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4
197	4	4	3	2	3	4	4	1	1	4	3	4	2	2	4
198	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4
199	3	3	3	1	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3
200	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	3
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
202	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
203	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
204	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4
205	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4
206	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
207	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4
208	3	3	2	2	4	4	1	2	3	2	3	1	3	2	3
209	3	4	4	2	4	1	4	1	2	4	2	4	4	1	4
210	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
211	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
212	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
213	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	2	4	2	4
214	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3
215	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
216	3	3	3	1	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3
217	3	3	3	1	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3
218	3	4	3	1	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3
219	4	2	3	1	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
46	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
48	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2
49	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
50	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
51	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2
52	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4
53	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
54	1	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2
55	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	2	1	1
56	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
58	3	3	2	4	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2
59	3	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2
60	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
62	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
63	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2
65	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
66	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2
67	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4
68	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2
69	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	2	2
70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	1	1
71	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2
73	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
74	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2
75	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2
76	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
77	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
78	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	3
79	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
80	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
81	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3
82	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3
83	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
84	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3
85	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
86	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3
87	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3
88	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
89	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3
90	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
91	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
92	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	1
93	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
94	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
95	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
96	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
97	2	4	4	1	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
99	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
100	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3
101	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3
102	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2
103	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
104	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
105	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4
106	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2
107	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	1	2	4	4	3
108	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
109	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
110	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3
111	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3
112	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
113	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
114	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
115	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2
116	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
117	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
118	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
119	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3
120	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3
121	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
122	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3
123	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
124	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3
125	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3
126	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3
127	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3
128	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3
129	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
130	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	1
131	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
132	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3
133	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
134	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
135	2	4	4	1	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
136	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
137	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
138	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3
139	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3
140	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2
141	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
142	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
143	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
144	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
145	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	1	2	2	4	4
146	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3
148	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
149	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
150	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4
151	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2
152	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	1	2	4	4	3
153	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
154	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
155	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3
156	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3
157	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
158	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
159	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
160	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2
161	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
162	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
163	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
165	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	3	4
166	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3
167	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	3
168	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
170	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
171	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3
172	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
173	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3
174	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3
175	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
176	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
177	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4
178	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	1
179	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
180	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
181	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
182	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
183	2	4	4	1	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3
184	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3
185	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
186	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3
187	2	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3
188	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2
189	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
190	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
191	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4
192	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2
193	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
194	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
195	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3
196	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
197	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3
198	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
199	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
200	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	2	4	4	4
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
202	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
203	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3
204	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	2
205	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3
207	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	4	3
208	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	3	4	2
209	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4
210	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
211	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
212	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
213	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4
214	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3
215	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3
216	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
217	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
218	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3
219	2	4	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3

	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
1	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3
6	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3
7	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2
8	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
9	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2
10	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	3
14	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3
15	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
16	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3
18	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4
20	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2
22	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2
23	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	2
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
25	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2
26	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2
27	3	3	4	2	4	4	2	3	3	1	3	3	3	4	2
28	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
32	3	2	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	2
33	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2
34	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
36	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
37	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
38	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3
39	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
43	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2

45	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
47	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
48	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
49	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
50	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
51	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	3	2	3	2
52	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1
53	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
54	4	3	4	2	3	2	3	4	2	4	1	3	3	3	2
55	3	2	2	2	3	1	4	3	2	3	1	1	2	2	2
56	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2
57	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
58	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
59	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3
60	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
61	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
62	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
64	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3
65	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
66	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	2
67	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1
68	4	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2
69	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2
70	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	2	2	2
71	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
72	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2
73	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
74	4	2	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3
75	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
76	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
77	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
78	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4
79	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3
81	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1
82	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3
83	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4
84	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
85	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
86	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
87	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4
88	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4

90	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
91	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
92	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3
93	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
94	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
95	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
96	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3
97	3	3	3	2	4	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4
98	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	1
99	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2
100	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
101	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4
102	2	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
103	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1
104	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
106	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
107	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
108	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1
109	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
110	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
111	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
113	4	3	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	1
114	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4
115	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3
116	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2
117	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3
119	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1
120	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3
121	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4
122	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
123	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
124	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
125	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4
126	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
128	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
129	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
130	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3
131	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
132	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
133	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
134	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3

135	3	3	3	2	4	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
136	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	1
137	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2
138	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
139	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4
140	2	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
141	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1
142	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
144	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
145	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4
146	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4
147	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3
148	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
149	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
150	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
151	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
152	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
153	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1
154	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
155	3	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
156	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
158	4	3	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	1
159	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4
160	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3
161	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	2
162	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2
163	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
164	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3
165	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2
166	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
167	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1
168	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	3	4	4
169	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4
170	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
171	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2
172	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
173	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
174	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
175	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
176	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
177	4	4	1	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3
178	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3
179	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3

180	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
181	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3
182	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3
183	3	3	3	2	4	4	2	3	1	3	4	4	3	3	4
184	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	1
185	4	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2
186	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2
187	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4
188	2	2	4	1	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3
189	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1
190	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
191	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
192	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3
193	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1
194	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3
195	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
196	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
197	4	3	4	1	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	1
198	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4
199	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3
200	4	4	1	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	3
201	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
202	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
203	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
204	3	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3
205	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3
206	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
207	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3
208	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	4
209	3	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3
210	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
211	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
213	3	4	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2
214	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	1
215	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2
216	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3
217	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3
218	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3
219	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3

	A46	A47	A48	TOTAL
1	4	3	3	137
2	3	1	3	133
3	3	2	3	135
4	3	3	3	144
5	2	4	4	163
6	4	4	3	157
7	2	3	2	135
8	3	3	3	138
9	3	3	3	145
10	3	3	3	142
11	4	3	4	172
12	3	3	3	138
13	3	2	3	137
14	4	3	3	149
15	3	2	2	141
16	2	2	4	146
17	3	2	3	133
18	3	2	3	144
19	4	4	1	170
20	3	3	3	130
21	3	1	3	136
22	3	1	2	127
23	3	3	3	131
24	3	3	3	139
25	2	2	2	111
26	3	3	3	142
27	3	2	3	131
28	4	1	4	157
29	3	2	3	129
30	3	3	3	148
31	4	4	3	183
32	3	2	4	140
33	4	4	4	179
34	4	4	4	154
35	3	3	3	144
36	3	4	4	165
37	3	3	3	137
38	3	3	3	125
39	4	4	4	171
40	3	4	4	149
41	3	3	4	150
42	3	3	4	146
43	3	3	3	146

44	3	3	3	135
45	3	3	3	135
	A46	A47	A48	TOTAL
46	4	4	2	151
47	3	4	4	173
48	2	2	3	119
49	4	4	4	171
50	2	2	2	125
51	4	3	4	147
52	4	4	4	172
53	3	3	3	117
54	3	3	4	147
55	3	2	3	129
56	3	3	4	156
57	3	3	3	135
58	3	3	3	134
59	3	3	3	136
60	2	3	3	127
61	3	3	2	133
62	3	3	3	140
63	3	3	3	142
64	3	3	3	140
65	2	2	4	136
66	4	3	4	146
67	4	4	4	161
68	3	3	3	133
69	3	3	3	138
70	3	2	3	118
71	3	3	2	142
72	3	3	4	155
73	3	3	3	131
74	3	3	4	157
75	2	3	2	126
76	3	3	4	153
77	3	2	3	135
78	3	3	3	144
79	3	3	3	138
80	3	2	4	148
81	4	3	4	154
82	3	3	3	157
83	3	3	3	150
84	3	3	3	153
85	4	3	4	172
86	3	3	3	149
87	3	3	4	143
88	3	2	2	117

89	3	3	3	151
90	3	3	3	152
	A46	A47	A48	TOTAL
91	3	3	3	141
92	4	4	4	157
93	4	3	4	152
94	3	2	3	134
95	2	4	3	134
96	3	3	3	150
97	3	2	3	146
98	3	2	2	146
99	4	3	3	154
100	4	3	3	160
101	3	2	3	153
102	3	1	2	123
103	4	4	4	164
104	3	3	3	142
105	3	3	3	161
106	3	2	3	139
107	4	1	3	143
108	3	3	4	141
109	4	3	3	160
110	4	3	3	159
111	3	3	3	147
112	3	3	3	148
113	3	3	4	151
114	4	1	3	162
115	4	2	3	144
116	4	3	3	153
117	3	3	3	138
118	3	2	4	148
119	4	3	4	154
120	3	3	3	157
121	3	3	3	150
122	3	3	3	153
123	4	3	4	172
124	3	3	3	149
125	3	3	4	143
126	3	2	2	117
127	3	3	3	151
128	3	3	3	152
129	3	3	3	141
130	4	4	4	157
131	4	3	4	152
132	3	2	3	134
133	2	4	3	134

134	3	3	3	150
135	3	2	3	146
	A46	A47	A48	TOTAL
136	3	2	2	146
137	4	3	3	154
138	4	3	3	160
139	3	2	3	153
140	3	1	2	123
141	4	4	4	164
142	3	3	3	142
143	2	2	2	131
144	3	3	3	127
145	3	3	3	158
146	4	3	4	176
147	3	3	3	152
148	3	3	3	133
149	2	2	3	133
150	3	3	3	161
151	3	2	3	139
152	4	1	3	143
153	3	3	4	141
154	4	3	3	160
155	4	3	3	159
156	3	3	3	147
157	3	3	3	148
158	3	3	4	151
159	4	1	3	162
160	4	2	3	144
161	2	2	3	129
162	3	3	3	135
163	3	3	4	132
164	3	2	3	149
165	4	3	4	166
166	3	2	3	140
167	3	2	3	137
168	3	3	3	139
169	1	4	4	180
170	3	2	3	142
171	4	3	3	142
172	3	3	3	141
173	4	1	3	144
174	3	3	3	140
175	2	3	3	136
176	3	3	3	138
177	4	4	4	157
178	4	4	4	157

179	4	3	4	152
180	3	2	3	134
	A46	A47	A48	TOTAL
181	2	4	3	134
182	3	3	3	150
183	3	2	3	146
184	3	2	2	146
185	4	3	3	154
186	4	3	3	160
187	3	2	3	153
188	3	1	2	123
189	4	4	4	164
190	3	3	3	142
191	3	3	3	161
192	3	2	3	139
193	3	3	4	141
194	4	3	3	160
195	3	3	3	147
196	3	3	3	148
197	3	3	4	151
198	4	1	3	162
199	4	2	4	144
200	4	4	4	160
201	3	3	3	139
202	2	3	3	138
203	3	3	3	140
204	4	2	2	139
205	3	3	3	158
206	3	3	3	145
207	2	3	4	148
208	3	1	2	132
209	4	2	4	156
210	4	4	4	177
211	3	3	3	139
212	3	4	4	179
213	3	3	3	158
214	4	3	4	150
215	3	3	3	147
216	4	2	4	144
217	4	2	4	144
218	4	2	3	143
219	4	3	3	151



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran H

**Sebaran Data Skala Persepsi Terhadap
Kepemimpinan Transformasional
Hasil Penelitian**

**SEBARAN DATA -
SKALA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL UNTUK PENELITIAN**

	A01	A 02	A 03	A 04	A05	A06	A07	A 08	A09	A 10	A 11	A12	A13	A14	A15
1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
2	2	1	1	2	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2
4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2
5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3
6	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
7	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
10	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
11	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
13	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	3	1	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	4	1	4
15	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
16	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3
17	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
18	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
23	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3
26	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
28	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1
29	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	2	4	2	3
38	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
41	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
86	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
87	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
88	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
89	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
90	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
91	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
92	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3
93	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
94	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	4	3
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
96	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
100	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
101	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4
102	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	4	2	2	2	3
103	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
106	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4
108	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
109	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
110	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	1	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3
114	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
115	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
116	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
120	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
122	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
123	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
125	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
126	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1
127	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
128	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
129	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
130	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
131	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
132	3	2	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	4	3
133	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
134	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
138	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
139	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4
140	3	2	3	3	2	1	3	2	3	1	4	2	2	2	3
141	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
144	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
145	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	1	4
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
148	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
149	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
150	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
151	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
152	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4
153	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
154	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
155	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
156	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	3	1	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3
159	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2
160	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
161	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
162	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
163	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
164	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
165	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4
166	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3
167	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
168	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4
171	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
172	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
173	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
174	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3
175	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3

	A01	A02	A03	A04	A05	A06	A07	A08	A09	A10	A 11	A12	A13	A14	A15
176	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
177	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4
178	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3
179	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
180	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
181	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4
182	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
183	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
184	4	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
185	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3
186	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
187	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
188	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
189	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
190	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
191	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
192	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3
193	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
194	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
195	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
197	3	4	3	2	3	4	1	3	3	3	3	4	3	2	3
198	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
199	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4
200	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
201	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
202	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
203	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
204	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3
205	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4
206	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4
207	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
208	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
209	4	3	3	3	4	4	4	1	3	2	3	4	3	4	4
210	3	4	3	2	3	4	1	3	3	4	3	4	3	2	3
211	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3
212	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
213	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3
214	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
215	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
216	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4
217	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3
218	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3
219	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2
5	3	4	2	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	2	2
6	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
9	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
10	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
13	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2
14	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2
15	2	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2
16	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
17	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
18	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
23	3	4	3	2	2	3	3	2	4	1	2	2	2	1	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	2	4	4	2	2	4	4	3	4	1	3	3	2	3	3
26	3	4	4	2	3	3	4	2	4	1	3	3	2	3	3
27	1	4	3	3	3	1	3	2	4	1	3	3	2	3	3
28	1	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
29	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
32	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
33	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
34	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
36	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
38	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
39	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
43	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
46	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4
48	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	2
49	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
51	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4
53	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
54	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2
55	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1
56	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
57	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
58	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
59	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
60	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
65	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
66	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4
68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
69	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2
70	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1
71	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
72	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
73	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
74	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
75	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
78	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
81	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
82	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
85	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
89	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
90	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
91	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
92	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1
93	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
94	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3
95	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3
96	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
98	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
99	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
100	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
101	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
102	2	3	2	1	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3
103	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
106	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
107	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1
108	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2
114	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
115	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
116	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
119	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
120	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
122	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
123	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
126	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
127	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
128	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
129	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
130	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	1
131	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
132	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3
133	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3
134	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
135	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
136	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
137	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
138	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
139	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
140	2	3	2	1	4	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3
141	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
144	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
145	2	4	4	2	3	4	3	3	1	4	4	4	1	1	1
146	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
148	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
149	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
150	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
151	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
152	1	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1
153	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
154	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
156	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2
159	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
160	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
161	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
162	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
164	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
165	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3
166	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
167	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3
168	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
169	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4
170	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
171	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
172	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3
175	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3
176	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4
177	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3
178	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2
179	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
180	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3

	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
181	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4
182	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3
183	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
184	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1
185	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
186	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
187	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
188	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
189	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
190	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
191	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	2	2	3	3
192	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4
193	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3
194	1	4	2	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	4	3
195	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3
196	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	3
197	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3
198	3	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	3	3	4	3
199	3	3	3	4	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3
200	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
201	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
202	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3
203	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
204	2	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3
205	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3
206	2	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	4
207	2	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3
208	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
209	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1
210	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
211	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
212	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
213	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
214	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
215	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
216	3	3	3	4	4	4	3	4	1	4	1	2	2	3	3
217	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4
218	1	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	3
219	1	4	2	4	4	4	2	3	1	4	3	3	2	4	3

	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1
2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3
6	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
11	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
12	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3
13	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3
14	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3
15	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3
17	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3
18	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4
19	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
21	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
22	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
23	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
25	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
26	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4
28	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4
29	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3
33	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
37	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3
38	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
39	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
41	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
43	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3

135	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	4
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
136	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
137	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
138	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
139	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	4
140	3	3	2	2	3	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
143	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
144	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
145	4	1	4	3	4	1	4	4	3	4	1	4	1	1	4
146	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
148	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
149	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
150	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
151	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
152	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4
153	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
154	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
155	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
156	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
157	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
158	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2
159	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4
160	3	2	4	1	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	4
161	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
162	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
163	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
164	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
165	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
166	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
167	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3
168	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
169	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1
170	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
171	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
172	4	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4
173	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
174	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
175	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3
176	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3
178	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
179	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3

180	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45
181	2	2	1	1	4	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4
182	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
183	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
184	3	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
185	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
186	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
187	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
188	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
189	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3
190	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
191	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
192	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4
193	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
194	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3
195	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2
196	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
197	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	2
198	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
199	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
200	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
202	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
203	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
204	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
205	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
206	2	2	1	1	4	4	3	2	3	1	2	4	3	4	4
207	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
208	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
209	3	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2
210	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
211	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
212	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
213	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3
214	4	4	4	3	4	4	1	1	4	3	4	4	4	4	3
215	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
216	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
217	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4
218	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
219	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3

	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	TOTAL
1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	129
2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	124
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	140
4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	125
5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	164
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	187
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	160
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	160
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	149
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	150
11	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	153
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	154
13	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	147
14	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	1	148
15	3	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	148
16	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	156
17	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	140
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	169
20	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	138
21	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	152
22	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	152
23	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	147
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	166
25	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	153
26	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	159
27	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	3	150
28	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	1	127
29	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	129
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	168
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	213
32	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	137
33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	213
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	180
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	165
36	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	184
37	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	154
38	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	152
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	186
40	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	173
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	165
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	169

89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	TOTAL
91	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	146
92	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	147
93	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	173
94	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	166
95	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	176
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
97	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	156
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
99	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	181
100	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	160
101	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	157
102	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2	142
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	219
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	200
106	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	160
107	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	154
108	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	156
109	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	175
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
111	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	173
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
113	1	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	147
114	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	152
115	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	144
116	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	174
117	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	167
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	159
120	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	188
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	164
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	162
123	4	4	4	4	1	4	1	4	3	4	3	195
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	174
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	157
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
129	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	146
130	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	2	147
131	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	173
132	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	166
133	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	176

134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
135	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	156
	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	TOTAL
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	163
137	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	181
138	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	160
139	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	157
140	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2	142
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	219
142	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
143	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	169
144	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	123
145	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	157
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	220
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	169
148	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	127
149	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	139
150	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	200
151	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	160
152	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	154
153	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	156
154	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	175
155	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	165
156	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	173
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	167
158	1	3	3	3	2	3	2	4	2	4	3	147
159	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	152
160	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	2	144
161	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
162	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
163	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	159
164	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	186
165	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	193
166	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	160
167	2	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	161
168	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	168
169	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179
170	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
171	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	208
172	1	2	1	4	3	3	2	4	4	3	4	184
173	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	216
174	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	179
175	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	174
176	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	208
177	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	174
178	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	156

179	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	200
180	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	175
	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	TOTAL
181	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	177
182	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	174
183	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	176
184	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	165
185	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	158
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
187	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	205
188	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	151
189	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	200
190	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	157
191	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	181
192	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	190
193	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	148
194	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	184
195	4	2	4	3	3	2	2	3	4	3	4	183
196	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	201
197	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	164
198	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	176
199	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	178
200	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	154
201	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	156
202	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	180
203	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	165
204	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	180
205	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	175
206	3	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	177
207	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	174
208	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	176
209	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	165
210	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	158
211	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	178
212	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	205
213	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	151
214	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	200
215	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	157
216	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	181
217	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	190
218	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	148
219	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	184



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran I

Karakteristik Subyek Penelitian

Karakteristik Subyek Penelitian

A. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	101	46,12 %
Wanita	118	53,88 %
Total	219	100 %

B. Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase %
Menikah	202	92,24 %
Lajang	17	7,76 %
Total	219	100 %

C. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase %
D3	2	0,91 %
S1	211	96,35 %
S2	6	2,74 %
Total	219	100 %

D. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
kurang dari 25 tahun	5	2,29 %
25 – 29 tahun	8	3,65 %
30 – 34 tahun	17	7,76 %
35 – 39 tahun	29	13,24 %
40 – 44 tahun	60	27,40 %
45 tahun ke atas	100	45,66 %
Total	219	100 %

E. Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
Kurang dari 1 tahun	7	3,20 %
1-3 tahun	12	5,48 %
4-6 tahun	37	16,90 %
Lebih dari 6 tahun	163	74,42 %
Total	219	100 %



UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran J

- ☞ Hasil Uji Normalitas dan Linearitas Variabel Penelitian**
- ☞ Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Penelitian**

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
KA	219	146.22	13.029	111	183
PKT	219	164.62	20.115	116	220

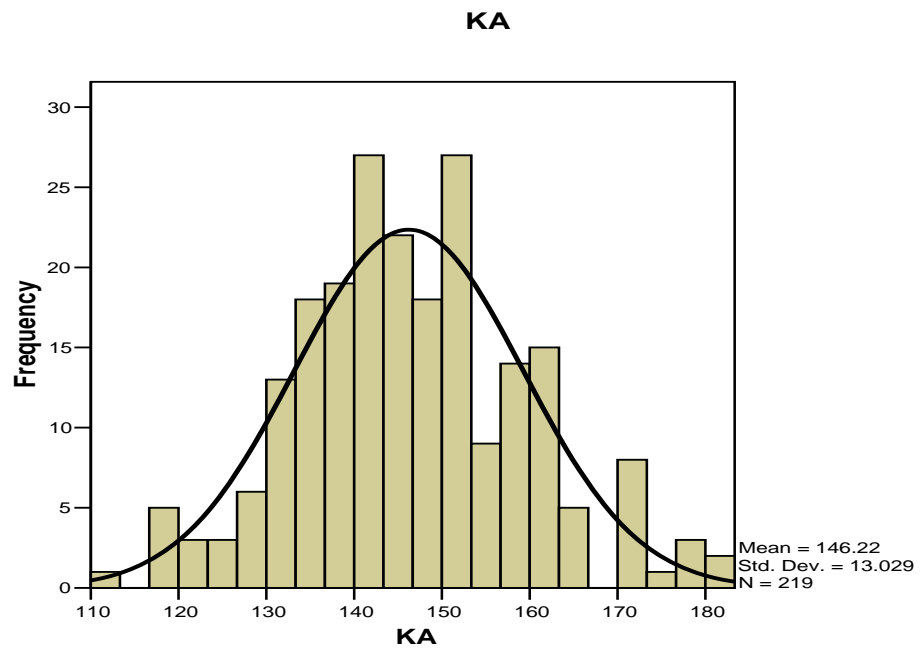
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

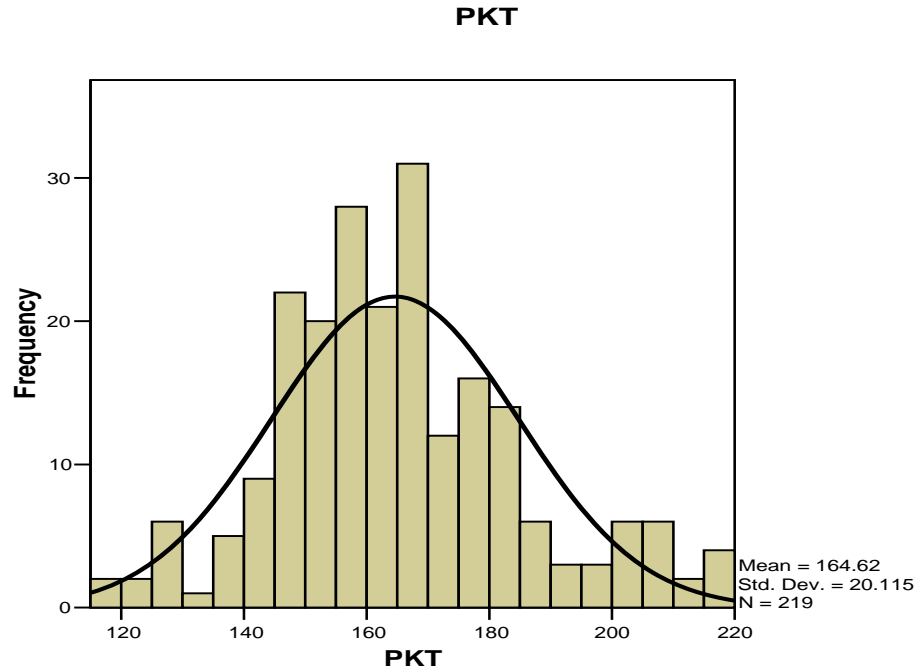
		KA	PKT
N		219	219
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	146.22	164.62
	Std. Deviation	13.029	20.115
Most Extreme Differences	Absolute	.047	.088
	Positive	.047	.088
	Negative	-.041	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.699	1.295
Asymp. Sig. (2-tailed)		.713	.070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Graph





UJI LINEARITAS VARIABEL PENELITIAN

Curve Fit

MODEL: MOD_5.

—

Dependent variable.. KA

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R .55238

R Square .30513

Adjusted R Square .30193

Standard Error 10.88577

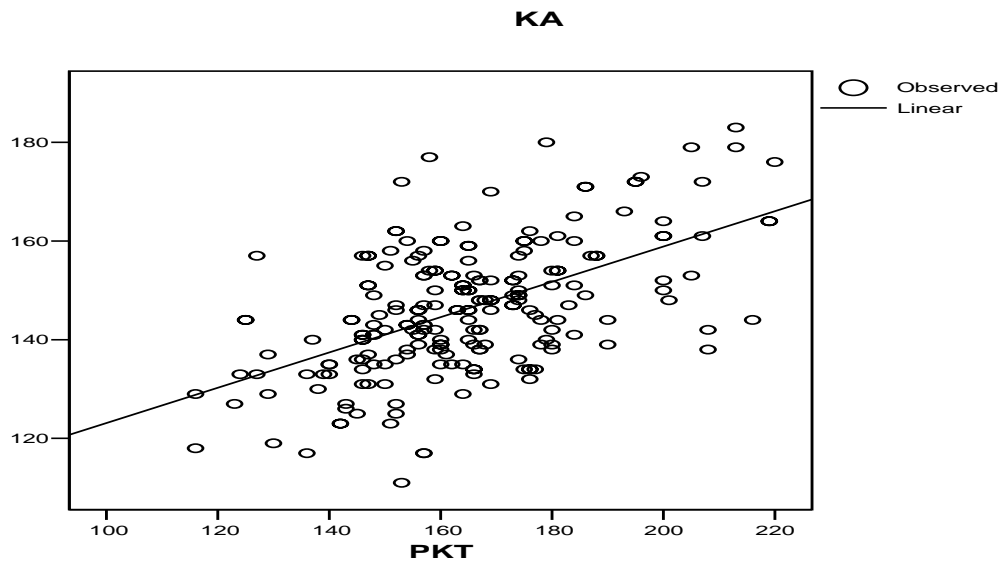
Analysis of Variance:

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	11291.551	11291.551
Residuals	217	25714.485	118.500

F = 95.28741 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
PKT	.357794	.036653	.552383	9.762	.0000
(Constant)	87.324950	6.078442		14.366	.0000



ANALISIS REGRESI SEDERHANA VARIABEL PENELITIAN

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KA	146.22	13.029	219
PKT	164.62	20.115	219

Correlations

		KA	PKT
Pearson Correlation	KA	1.000	.552
	PKT	.552	1.000
Sig. (1-tailed)	KA	.	.000
	PKT	.000	.
N	KA	219	219
	PKT	219	219

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PKT ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.552 ^a	.305	.302	10.886	.305	95.287	1	217	.000

a. Predictors: (Constant), PKT

b. Dependent Variable: KA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11291.551	1	11291.551	95.287	.000 ^a
	Residual	25714.485	217	118.500		
	Total	37006.037	218			

a. Predictors: (Constant), PKT

b. Dependent Variable: KA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	87.325	6.078		14.366	.000
	PKT	.358	.037	.552	9.762	.000

a. Dependent Variable: KA

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	KA	Predicted Value	Residual
210	3.045	177	143.86	33.144

a. Dependent Variable: KA

Residuals Statistics^a

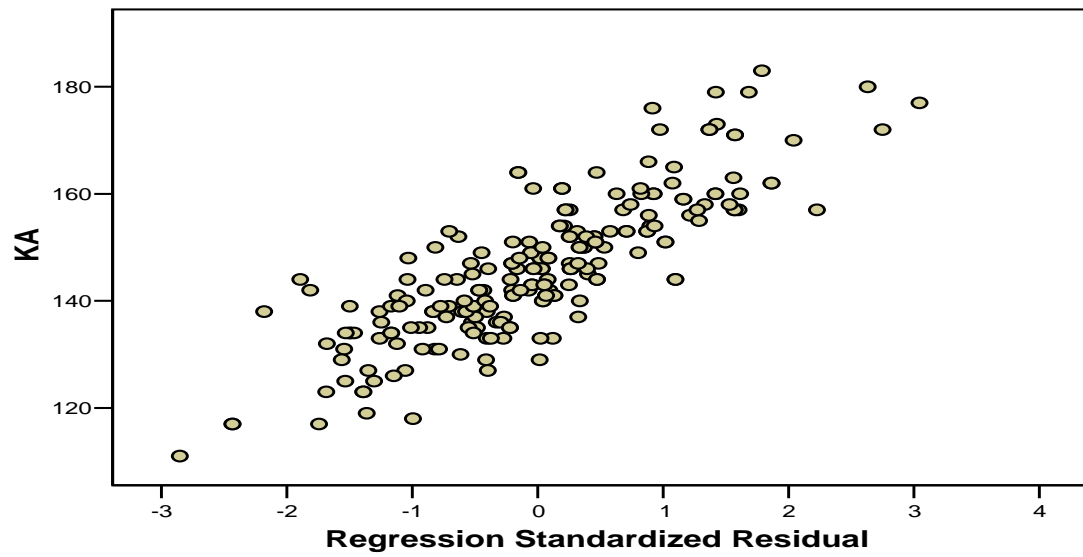
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	128.83	166.04	146.22	7.197	219
Std. Predicted Value	-2.417	2.753	.000	1.000	219
Standard Error of Predicted Value	.736	2.159	.989	.323	219
Adjusted Predicted Value	128.82	165.75	146.22	7.195	219
Residual	-31.067	33.144	.000	10.861	219
Std. Residual	-2.854	3.045	.000	.998	219
Stud. Residual	-2.863	3.052	.000	1.003	219
Deleted Residual	-31.258	33.312	.000	10.970	219
Stud. Deleted Residual	-2.912	3.113	.000	1.008	219
Mahal. Distance	.000	7.581	.995	1.532	219
Cook's Distance	.000	.066	.005	.010	219
Centered Leverage Value	.000	.035	.005	.007	219

a. Dependent Variable: KA

Charts

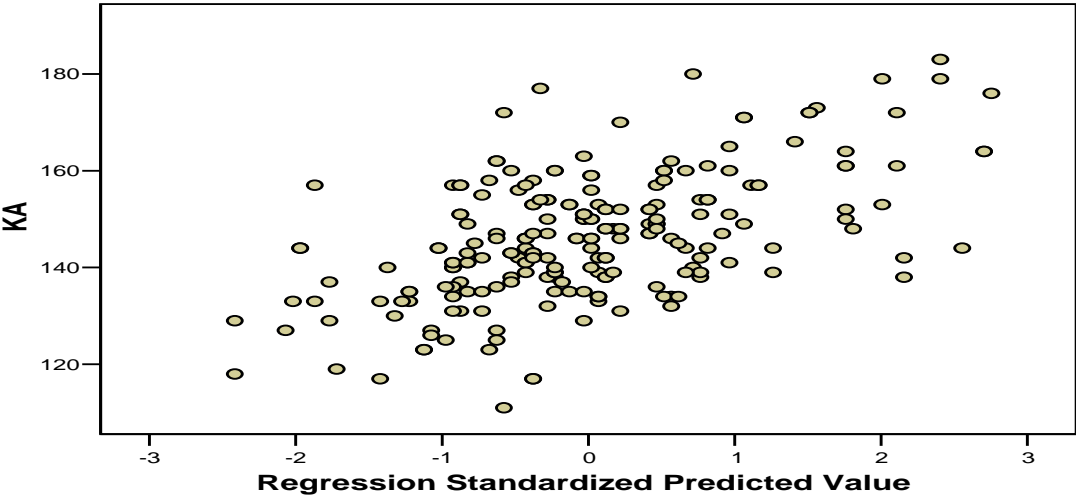
Scatterplot

Dependent Variable: KA



Scatterplot

Dependent Variable: KA





UNIVERSITAS DIPONEGORO

Lampiran L

Hasil Analisis Tambahan

Uji Beda Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Oneway

Descriptives

KA

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	Between-Component Variance
					Lower Bound	Upper Bound			
D3	2	137.00	.000	.000	137.00	137.00	137	137	
S1	211	146.40	12.995	.895	144.63	148.16	111	183	
S2	6	143.17	16.179	6.605	126.19	160.15	119	157	
Total	219	146.22	13.029	.880	144.49	147.96	111	183	
Model			13.048	.882	144.49	147.96			
Fixed Effects				.882 ^a	142.43 ^a	150.02 ^a			
Random Effects									-6.947

a. Warning: Between-component variance is negative. It was replaced by 0.0 in computing this random effects measure.

Test of Homogeneity of Variances

KA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.215	2	216	.112

ANOVA

KA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		232.644	2	116.322	.683	.506
	Linear Term	Unweighted	57.042	1	57.042	.335	.563
		Weighted	.001	1	.001	.000	.998
		Deviation	232.643	1	232.643	1.366	.244
Within Groups			36773.393	216	170.247		
Total			37006.037	218			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KA

	(I) PDDK	(J) PDDK	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	D3	S1	-9.398	9.270	.569	-31.27	12.48
		S2	-6.167	10.654	.832	-31.31	18.98
	S1	D3	9.398	9.270	.569	-12.48	31.27
		S2	3.231	5.402	.821	-9.52	15.98
	S2	D3	6.167	10.654	.832	-18.98	31.31
		S1	-3.231	5.402	.821	-15.98	9.52
Bonferroni	D3	S1	-9.398	9.270	.935	-31.76	12.97
		S2	-6.167	10.654	1.000	-31.87	19.54
	S1	D3	9.398	9.270	.935	-12.97	31.76
		S2	3.231	5.402	1.000	-9.80	16.27
	S2	D3	6.167	10.654	1.000	-19.54	31.87
		S1	-3.231	5.402	1.000	-16.27	9.80

Homogeneous Subsets

KA

	PDDK	N	Subset for alpha = .05
			1
Tukey HSD ^{a,b}	D3	2	137.00
	S2	6	143.17
	S1	211	146.40
	Sig.		.530

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 4.468.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Uji Beda Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

Oneway

Descriptives

KA

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	Between-Component Variance
					Lower Bound	Upper Bound			
kurang dari 1 tahun	7	162.86	11.202	4.234	152.50	173.22	153	183	
1-3 tahun	12	147.83	19.140	5.525	135.67	159.99	117	177	
4-6 tahun	37	148.14	11.762	1.934	144.21	152.06	123	179	
6 tahun ke atas	163	144.96	12.392	.971	143.04	146.87	111	180	
Total	219	146.22	13.029	.880	144.49	147.96	111	183	
Model									
Fixed Effects			12.693	.858	144.53	147.91			
Random Effects				3.595	134.78	157.66			20.775

Test of Homogeneity of Variances

KA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.035	3	215	.030

ANOVA

KA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	2364.489	3	788.163	4.892	.003
	Linear Term	1964.733	1	1964.733	12.194	.001
	Weighted Deviation	1793.421	1	1793.421	11.131	.001
		571.068	2	285.534	1.772	.172
Within Groups		34641.548	215	161.123		
Total		37006.037	218			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KA

	(I) MSKERJA	(J) MSKERJA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	kurang dari 1 tahun	1-3 tahun	15.024	6.037	.065	-.61	30.65
		4-6 tahun	14.722*	5.232	.027	1.18	28.27
		6 tahun ke atas	17.900*	4.900	.002	5.21	30.59
	1-3 tahun	kurang dari 1 tahun	-15.024	6.037	.065	-30.65	.61
		4-6 tahun	-.302	4.217	1.000	-11.22	10.62
		6 tahun ke atas	2.876	3.797	.873	-6.95	12.71
	4-6 tahun	kurang dari 1 tahun	-14.722*	5.232	.027	-28.27	-1.18
		1-3 tahun	.302	4.217	1.000	-10.62	11.22
		6 tahun ke atas	3.178	2.312	.516	-2.81	9.16
	6 tahun ke atas	kurang dari 1 tahun	-17.900*	4.900	.002	-30.59	-5.21
		1-3 tahun	-2.876	3.797	.873	-12.71	6.95
		4-6 tahun	-3.178	2.312	.516	-9.16	2.81
Bonferroni	kurang dari 1 tahun	1-3 tahun	15.024	6.037	.081	-1.05	31.10
		4-6 tahun	14.722*	5.232	.032	.79	28.65
		6 tahun ke atas	17.900*	4.900	.002	4.85	30.95
	1-3 tahun	kurang dari 1 tahun	-15.024	6.037	.081	-31.10	1.05
		4-6 tahun	-.302	4.217	1.000	-11.53	10.93
		6 tahun ke atas	2.876	3.797	1.000	-7.23	12.99
	4-6 tahun	kurang dari 1 tahun	-14.722*	5.232	.032	-28.65	-.79
		1-3 tahun	.302	4.217	1.000	-10.93	11.53
		6 tahun ke atas	3.178	2.312	1.000	-2.98	9.33
	6 tahun ke atas	kurang dari 1 tahun	-17.900*	4.900	.002	-30.95	-4.85
		1-3 tahun	-2.876	3.797	1.000	-12.99	7.23
		4-6 tahun	-3.178	2.312	1.000	-9.33	2.98

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Homogeneous Subsets

KA

MSKERJA	N	Subset for alpha = .05	
		1	2
Tukey HSD ^{a,b} 6 tahun ke atas	163	144.96	
1-3 tahun	12	147.83	
4-6 tahun	37	148.14	
kurang dari 1 tahun	7		162.86
Sig.		.899	1.000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 15.423.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Uji Beda Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Usia

Oneway

Descriptives

KA

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	% Confidence Interval		Minimum	Maximum	Between-Component Variance
					Mean	Mean			
kurang dari 25 tahun	5	151.20	19.018	8.505	127.59	174.81	127	173	
25-29 tahun	8	151.00	16.912	5.979	136.86	165.14	117	172	
30-34 tahun	17	146.59	16.101	3.905	138.31	154.87	111	180	
35-39 tahun	29	149.86	14.992	2.784	144.16	155.56	129	183	
40-44 tahun	60	146.57	11.614	1.499	143.57	149.57	118	176	
45 tahun ke atas	100	144.27	11.924	1.192	141.90	146.64	117	179	
Total	219	146.22	13.029	.880	144.49	147.96	111	183	
Model									
Fixed Effects			12.987	.878	144.49	147.95			
Random Effects				1.121	143.34	149.10			1.572

Test of Homogeneity of Variances

KA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.835	5	213	.107

ANOVA

KA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between (Combined)	1081.227	5	216.245	1.282	.273
Groups Linear Tern Unweighted	301.582	1	301.582	1.788	.183
Weighted	797.607	1	797.607	4.729	.031
Deviation	283.620	4	70.905	.420	.794
Within Groups	5924.809	213	168.661		
Total	7006.037	218			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: KA

	(I) USIA	(J) USIA	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
						Tukey HSD	kurang dari 25 tahun
		30-34 tahun	4.612	6.607	.982	-14.39	23.61
		35-39 tahun	1.338	6.289	1.000	-16.75	19.42
		40-44 tahun	4.633	6.045	.973	-12.75	22.02
		45 tahun ke atas	6.930	5.951	.853	-10.19	24.05
	25-29 tahun	kurang dari 25 tahun	-.200	7.404	1.000	-21.49	21.09
		30-34 tahun	4.412	5.568	.969	-11.60	20.42
		35-39 tahun	1.138	5.186	1.000	-13.78	16.05
		40-44 tahun	4.433	4.888	.944	-9.62	18.49
		45 tahun ke atas	6.730	4.772	.721	-6.99	20.45
	30-34 tahun	kurang dari 25 tahun	-4.612	6.607	.982	-23.61	14.39
		25-29 tahun	-4.412	5.568	.969	-20.42	11.60
		35-39 tahun	-3.274	3.967	.963	-14.68	8.13
		40-44 tahun	.022	3.568	1.000	-10.24	10.28
		45 tahun ke atas	2.318	3.407	.984	-7.48	12.12
	35-39 tahun	kurang dari 25 tahun	-1.338	6.289	1.000	-19.42	16.75
		25-29 tahun	-1.138	5.186	1.000	-16.05	13.78
		30-34 tahun	3.274	3.967	.963	-8.13	14.68
		40-44 tahun	3.295	2.937	.872	-5.15	11.74
		45 tahun ke atas	5.592	2.739	.322	-2.29	13.47
	40-44 tahun	kurang dari 25 tahun	-4.633	6.045	.973	-22.02	12.75
		25-29 tahun	-4.433	4.888	.944	-18.49	9.62
		30-34 tahun	-.022	3.568	1.000	-10.28	10.24
		35-39 tahun	-3.295	2.937	.872	-11.74	5.15
		45 tahun ke atas	2.297	2.121	.888	-3.80	8.40
	45 tahun ke atas	kurang dari 25 tahun	-6.930	5.951	.853	-24.05	10.19
		25-29 tahun	-6.730	4.772	.721	-20.45	6.99
		30-34 tahun	-2.318	3.407	.984	-12.12	7.48
		35-39 tahun	-5.592	2.739	.322	-13.47	2.29
		40-44 tahun	-2.297	2.121	.888	-8.40	3.80
Bonferroni	kurang dari 25 tahun	25-29 tahun	.200	7.404	1.000	-21.78	22.18
		30-34 tahun	4.612	6.607	1.000	-15.00	24.23
		35-39 tahun	1.338	6.289	1.000	-17.33	20.01
		40-44 tahun	4.633	6.045	1.000	-13.31	22.58
		45 tahun ke atas	6.930	5.951	1.000	-10.74	24.60
	25-29 tahun	kurang dari 25 tahun	-.200	7.404	1.000	-22.18	21.78
		30-34 tahun	4.412	5.568	1.000	-12.12	20.94
		35-39 tahun	1.138	5.186	1.000	-14.26	16.53
		40-44 tahun	4.433	4.888	1.000	-10.08	18.94
		45 tahun ke atas	6.730	4.772	1.000	-7.44	20.90
	30-34 tahun	kurang dari 25 tahun	-4.612	6.607	1.000	-24.23	15.00
		25-29 tahun	-4.412	5.568	1.000	-20.94	12.12
		35-39 tahun	-3.274	3.967	1.000	-15.05	8.50
		40-44 tahun	.022	3.568	1.000	-10.57	10.61
		45 tahun ke atas	2.318	3.407	1.000	-7.80	12.43
	35-39 tahun	kurang dari 25 tahun	-1.338	6.289	1.000	-20.01	17.33
		25-29 tahun	-1.138	5.186	1.000	-16.53	14.26
		30-34 tahun	3.274	3.967	1.000	-8.50	15.05
		40-44 tahun	3.295	2.937	1.000	-5.42	12.01
		45 tahun ke atas	5.592	2.739	.636	-2.54	13.72
	40-44 tahun	kurang dari 25 tahun	-4.633	6.045	1.000	-22.58	13.31
		25-29 tahun	-4.433	4.888	1.000	-18.94	10.08
		30-34 tahun	-.022	3.568	1.000	-10.61	10.57
		35-39 tahun	-3.295	2.937	1.000	-12.01	5.42
		45 tahun ke atas	2.297	2.121	1.000	-4.00	8.59
	45 tahun ke atas	kurang dari 25 tahun	-6.930	5.951	1.000	-24.60	10.74
		25-29 tahun	-6.730	4.772	1.000	-20.90	7.44
		30-34 tahun	-2.318	3.407	1.000	-12.43	7.80
		35-39 tahun	-5.592	2.739	.636	-13.72	2.54
		40-44 tahun	-2.297	2.121	1.000	-8.59	4.00

Homogeneous Subsets

KA

USIA	N	Subset for alpha = .05
		1
Tukey HSD ^{a,b} 45 tahun ke atas	100	144.27
40-44 tahun	60	146.57
30-34 tahun	17	146.59
35-39 tahun	29	149.86
25-29 tahun	8	151.00
kurang dari 25 tahun	5	151.20
Sig.		.736

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 13.484.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Uji Beda Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Status Pernikahan

T-Test

Group Statistics

STATUS		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KA	MENIKAH	202	145.96	12.770	.898
	BELUM MENIKAH	17	149.35	15.910	3.859

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KA	Equal variances assumed	3.605	.059	-1.031	217	.304	-3.393	3.290	-9.877	3.091
	Equal variances not assumed			-.856	17.778	.403	-3.393	3.962	-11.724	4.939

Uji Beda Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

T-Test

Group Statistics

GENDER		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KA	PRIA	101	147.09	13.901	1.383
	WANITA	118	145.48	12.244	1.127

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KA	Equal variance assumed	1.595	.208	.909	217	.364	1.606	1.767	-1.876	5.088
	Equal variance not assumed			.900	201.112	.369	1.606	1.784	-1.912	5.124

Oneway

Descriptives

PKTR

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	5% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
kurang dari 25 ta	5	167.80	12.112	5.417	152.76	182.84	157	181
25-29 tahun	8	176.13	27.341	9.667	153.27	198.98	136	219
30-34 tahun	17	165.41	18.905	4.585	155.69	175.13	136	200
35-39 tahun	29	169.69	16.568	3.077	163.39	175.99	146	208
40-44 tahun	60	167.38	22.238	2.871	161.64	173.13	116	220
45 tahun ke atas	100	169.84	18.544	1.854	166.16	173.52	116	216
Total	219	168.99	19.550	1.321	166.38	171.59	116	220

Test of Homogeneity of Variances

PKTR

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.977	5	213	.433

ANOVA

PKTR

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)		873.336	5	174.667	.451	.812
	Linear Term	Unweighted	20.850	1	20.850	.054	.817
		Weighted	4.340	1	4.340	.011	.916
		Deviation	868.996	4	217.249	.561	.691
Within Groups			82445.623	213	387.069		
Total			83318.959	218			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: PKTR

		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
(I) USIA	(J) USIA				Lower Bound	Upper Bound	
Tukey HSD	kurang dari 25 tahun	25-29 tahun	-8.325	11.216	.976	-40.58	23.93
		30-34 tahun	2.388	10.009	1.000	-26.40	31.17
		35-39 tahun	-1.890	9.527	1.000	-29.29	25.51
		40-44 tahun	.417	9.158	1.000	-25.92	26.75
		45 tahun ke atas	-2.040	9.016	1.000	-27.97	23.89
	25-29 tahun	kurang dari 25 tahun	8.325	11.216	.976	-23.93	40.58
		30-34 tahun	10.713	8.435	.801	-13.55	34.97
		35-39 tahun	6.435	7.857	.964	-16.16	29.03
		40-44 tahun	8.742	7.405	.846	-12.55	30.04
	30-34 tahun	45 tahun ke atas	6.285	7.229	.953	-14.50	27.07
		kurang dari 25 tahun	-2.388	10.009	1.000	-31.17	26.40
		25-29 tahun	-10.713	8.435	.801	-34.97	13.55
		35-39 tahun	-4.278	6.010	.980	-21.56	13.00
	35-39 tahun	40-44 tahun	-1.972	5.406	.999	-17.52	13.57
		45 tahun ke atas	-4.428	5.161	.956	-19.27	10.41
		kurang dari 25 tahun	1.890	9.527	1.000	-25.51	29.29
		25-29 tahun	-6.435	7.857	.964	-29.03	16.16
	40-44 tahun	30-34 tahun	4.278	6.010	.980	-13.00	21.56
		35-39 tahun	2.306	4.450	.995	-10.49	15.10
		45 tahun ke atas	-.150	4.149	1.000	-12.08	11.78
kurang dari 25 tahun		-4.17	9.158	1.000	-26.75	25.92	
45 tahun ke atas	25-29 tahun	-8.742	7.405	.846	-30.04	12.55	
	30-34 tahun	1.972	5.406	.999	-13.57	17.52	
	35-39 tahun	-2.306	4.450	.995	-15.10	10.49	
	45 tahun ke atas	-2.457	3.213	.973	-11.70	6.78	
Bonferroni	kurang dari 25 tahun	25-29 tahun	-8.325	11.216	1.000	-41.62	24.97
		30-34 tahun	2.388	10.009	1.000	-27.33	32.10
		35-39 tahun	-1.890	9.527	1.000	-30.17	26.39
		40-44 tahun	.417	9.158	1.000	-26.77	27.60
		45 tahun ke atas	-2.040	9.016	1.000	-28.80	24.72
	25-29 tahun	kurang dari 25 tahun	8.325	11.216	1.000	-24.97	41.62
		30-34 tahun	10.713	8.435	1.000	-14.33	35.75
		35-39 tahun	6.435	7.857	1.000	-16.89	29.76
		40-44 tahun	8.742	7.405	1.000	-13.24	30.72
	30-34 tahun	45 tahun ke atas	6.285	7.229	1.000	-15.17	27.74
		kurang dari 25 tahun	-2.388	10.009	1.000	-32.10	27.33
		25-29 tahun	-10.713	8.435	1.000	-35.75	14.33
		35-39 tahun	-4.278	6.010	1.000	-22.12	13.56
	35-39 tahun	40-44 tahun	-1.972	5.406	1.000	-18.02	14.08
		45 tahun ke atas	-4.428	5.161	1.000	-19.75	10.89
		kurang dari 25 tahun	1.890	9.527	1.000	-26.39	30.17
		25-29 tahun	-6.435	7.857	1.000	-29.76	16.89
	40-44 tahun	30-34 tahun	4.278	6.010	1.000	-13.56	22.12
		35-39 tahun	2.306	4.450	1.000	-10.90	15.52
		45 tahun ke atas	-.150	4.149	1.000	-12.47	12.17
kurang dari 25 tahun		-4.17	9.158	1.000	-27.60	26.77	
45 tahun ke atas	25-29 tahun	-8.742	7.405	1.000	-30.72	13.24	
	30-34 tahun	1.972	5.406	1.000	-14.08	18.02	
	35-39 tahun	-2.306	4.450	1.000	-15.52	10.90	
	45 tahun ke atas	-2.457	3.213	1.000	-11.99	7.08	
kurang dari 25 tahun	kurang dari 25 tahun	2.040	9.016	1.000	-24.72	28.80	
	25-29 tahun	-6.285	7.229	1.000	-27.74	15.17	
	30-34 tahun	4.428	5.161	1.000	-10.89	19.75	
	35-39 tahun	.150	4.149	1.000	-12.17	12.47	
	40-44 tahun	2.457	3.213	1.000	-7.08	11.99	

Homogeneous Subsets

PKTR

			Subset for alpha = .05
USIA		N	1
Tukey HSD ^{a,b}	30-34 tahun	17	165.41
	40-44 tahun	60	167.38
	kurang dari 25 tahun	5	167.80
	35-39 tahun	29	169.69
	45 tahun ke atas	100	169.84
	25-29 tahun	8	176.13
	Sig.		.719

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 13.484.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.