

LEADERSHIP

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

TESIS

**PENGARUH SIKAP PADA PERUBAHAN TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-TRANSAKSIONAL
PADA FENGELOLA PERGURUAN TINGGI
DI BANJARMASIN**

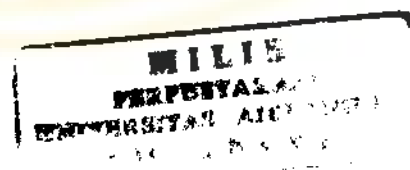
TE 21 56

Arif
P



ZAINAL ARIFIN

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**



TESIS

**PENGARUH SIKAP PADA PERUBAHAN TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-TRANSAKSIONAL
PADA PENGELOLA PERGURUAN TINGGI
DI BANJARMASIN**

**ZAINAL ARIFIN
NIM. 09035050 M**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

**PENGARUH SIKAP PADA PERUBAHAN TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL-TRANSAKSIONAL
PADA PENGELOLA PERGURUAN TINGGI
DI BANJARMASIN**

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Manajemen
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :
ZAINAL ARIFIN
NIM. 09035050 M

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
Tanggal 18 Juli 2005

Lembar pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL,

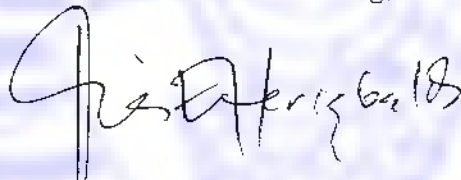
Oleh

Pembimbing,



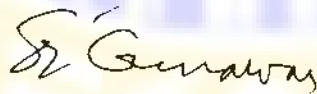
Dr. Hj. Siti Sulasmi, P.Si, M.Sc
NIP. 130 787 6

Ko Pembimbing,



Dian Ekowati, SE, M.Si, M.AppCom(OrgChg)
NIP. 132 230 605

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen



Dr. Sri Gunawan, M.Com.,DBA
NIP. 131 653 420

Telah diuji pada
Tanggal 18 Juli 2005
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Ec. H. Warsono, ME
Anggota : 1. Dr. Hj. Siti Sulasmi, P.Si, M.Sc
2. Dra. Tienje Soemartini, M.MS
3. Dra. Ec. Praptini Yulianti, M.Si
4. Dian Ekowati, SE, M.Si, M.AppCom(OrgChg)



Allah sekali-kali tidak akan merubah nasib suatu kaum,
hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri
(Al Qur'an ; Al Anfaal ayat 52)

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniNya, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Ibu Dr.Hj. Siti Sulasmi, Psi, Msc, Pembimbing yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan, dan saran.

Terima kasih sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Ibu Dian Ekowati, SE, M.Si, M.App.Com(OrgChg), Ko. Pembimbing yang dengan penuh perhatian dan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan, dan saran.

Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pengurus Yayasan LPKNI Banjarmasin, Bapak Ketua STIE Indonesia Banjarmasin Drs.H.Syahdi Rasyid, MM, beserta para pembantu dan staf karyawan yang telah memberikan dukungan moral, bantuan administrasi, dan finansial, sehingga meringankan beban saya dalam menyelesaikan kuliah dan pembuatan tesis ini.

Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Pemerintah Republik Indonesia cq. Menteri Pendidikan Nasional, melalui proyek Biaya Program Pasca Sarjana (BPPS) yang telah memberikan dukungan finansial, sehingga meringankan beban saya dalam menyelesaikan kuliah dan pembuatan tesis ini.

Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Bapak Kepala Pemerintah Daerah Propinsi Kalimantan Selatan cq. Kepala Biro Kesejahteraan dan Pendidikan yang telah memberikan dukungan finansial, sehingga meringankan beban saya dalam menyelesaikan pembuatan tesis ini.

Bapak mantan Ketua Kopertis XI Wilayah Kalimantan Drs.H. Mirhanuddin beserta staf atas rekomendasi dan bantuan administrasi lainnya.

Bapak dan Ibu rektor, pembantu rektor, dekan, pembantu dekan, ketua, pembantu ketua, direktur, pembantu direktur, asisten direktur, dan ketua jurusan perguruan tinggi di Kotamadya Banjarmasin beserta staf dosen dan karyawan yang memberi kesempatan dan bersedia meluangkan waktu memberikan informasi sebagai responden.

Bapak Dr. Suhartono, MM, Bapak Drs.A. Yafiz Syam, M. Si, Ibu Hj. Nirza Marzuki, SE, M.Si, Bapak Sadat Amrul, SE, M.Si, Bapak Dr. Joko Setyadi, Ibu Siwi, SE, M.Si atas bantuan literatur, Bapak Dr. Joko Mursinto, Msc, Ibu Dr.Hj Marlioni Djohansyah, Phd, Bapak Prof. Dr. H. Jebar Habib, Bapak Dr.Ir. Solimon, M.S, Bapak Farid, Bapak Dr. M. Dedi, M.Si atas kritik dan sarannya, yang diperlukan guna penulisan tesis ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya ;

Rektor Universitas Airlangga Prof.H.Med.Puruhito, dr atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.

Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Bapak Dr.Sri Gunawan, M.Com,DBA beserta dosen pengajar dan seluruh stat karyawan Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas serta bantuan administrasi yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister.

Teman-teman satu angkatan 2003 kelas reguler pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Airlangga atas dukungan dan bantuannya selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister

Secara khusus saya ucapkan terima kasih kepada Siti Saniah, isteriku tercinta yang dengan penuh kesabaran dan pengertian yang tinggi telah mendampingi, memotivasi, membantu untuk menyelesaikan pendidikan selama ini. Anakku tercinta Hutama Sanputra Arifin dan Falah Fuad Arifin, yang telah ikut memberikan semangat dan dorongan menyelesaikan pendidikan ini.

Dan takkan terlupakan ibuku, mertuaku, adik-adikku, adik dan kakak iparku yang ikut membantu, mendorong dan senantiasa memanjatkan doa kepada Allah S.W.A agar pendidikan yang saya tempuh dapat terselesaikan.

Kepada semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan dalam kesempatan ini dan telah membantu maupun memberikan dorongan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung, saya ucapkan terima kasih.

Semoga Allah Yang Maha Pemurah memberikan limpahan kasih sayangNya dan karuniaNya serta imbalan berkah kepada yang saya sebutkan dan yang tidak sempat saya seya sebutkan dalam kesempatan ini.

Zainal Arifin

RINGKASAN

Perubahan lingkungan merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan memberikan pengaruh suatu organisasi. Beberapa perguruan tinggi di Banjarmasin mengalami penurunan jumlah mahasiswa terutama sejak krisis ekonomi. Sementara itu berbagai keluhan pengguna lulusan di perguruan tinggi di Banjarmasin yang menganggap perguruan tinggi belum banyak melakukan perubahan karena dianggap masih belum dapat mengimbangi perubahan di dunia kerja.

Pimpinan suatu organisasi berperan sebagai agen perubahan, dimana segala keputusan, pengendalian dan tanggungjawab organisasi berada ditangannya. Bagaimana menggunakan sumber daya yang ada seperti bawahannya sangat tergantung pula pada bagaimana ia melaksanakan praktek gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi bawahan dengan pemberian atau transformasi nilai-nilai dan perilaku yang diinginkan kepada bawahan, memotivasi bawahan untuk meningkatkan keahliannya. Dibanding gaya kepemimpinan transaksional yang hanya memfokuskan pada pertukaran imbalan antara pimpinan dengan bawahan, maka makin tinggi sikap pada perubahan membuat orang lebih cenderung untuk memilih gaya kepemimpinan transformasional.

Sikap itu sendiri merupakan suatu proses dimana dimulai dengan penilaian, persepsi, dan kepercayaannya (komponen kognitif) pada suatu objek, kemudian muncul perasaannya apakah menyukai atau tidak menyukai (komponen afektif) terhadap objek tersebut, dan kemudian muncul suatu keinginan (komponen konatif) untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian wajar bila menginginkan suatu perilaku maka harus dikatui sikapnya terlebih dahulu.

Berdasarkan hal tersebut peneliti ini menetapkan hipotesa sebagai berikut ;

1. Komponen kognitif sikap pada perubahan mempengaruhi komponen afektif sikap pada perubahan
2. Komponen afektif sikap pada perubahan mempengaruhi komponen konatif sikap pada perubahan
3. Komponen konatif sikap pada perubahan mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional
4. Komponen konatif sikap pada perubahan mempengaruhi gaya kepemimpinan transaksional

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa sikap dan gaya kepemimpinan pengelola perguruan tinggi di Banjarmasin sebanyak 109 orang. Semua hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini diterima Hasil temuan memperlihatkan rendahnya komponen sikap kognitif pada perubahan mempengaruhi rendahnya komponen afektif pada perubahan, rendahnya komponen afektif sika pada perubahan mempengaruhi rendahnya komponen konatif sikap pada perubahan, rendahnya komponen sikap pada perubahan mempengaruhi rendahnya gaya kepemimpinan transformasional, rendahnya komponen sikap pada perubahan mempengaruhi rendahnya gaya kepemimpinan transaksional. Dalam penelitian ini juga memperlihatkan bahwa gaya

kepemimpinan transaksional pengelola perguruan tinggi di Banjarmasin lebih tinggi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasionalnya.

Untuk lebih meningkatkan transformasional kepemimpinan perguruan tinggi maka diperlukan dukungan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai perubahan, perasaan yang baik pada perubahan, dan keberanian untuk melakukan perubahan, terutama dukungan pimpinan puncak atau pemilik perguruan tinggi.

SUMARRY

A change in the environment was inevitable and brought about a pivotal effect on the organization. Several institutes of higher education in Banjarmasin underwent a decrease in number of students, particularly since the economic crisis. In the same time, some people in Banjarmasin argued that institutes of higher education didn't make a marked difference because they have not succeeded in dealing with a shift in the workplace.

A leader in any organization should serve as the agent of change in which he undertook all decisions and control and responsibility existing in the organization. The way in which some resources, such his subordinates were used, heavily depended on the way in which he practiced his leadership style. The transformational leadership style represented a process in influencing the subordinates by transforming some values and behaviors, by motivating them to increase their skills. Compared with the transactional leadership style which only focused on a reward exchange between the leader and subordinates, the higher attitude toward the change in environment made people more tend to use the transformational leadership style.

An attitude itself described a process that began with an assesment, perception and trust (cognitive aspect) on the object. From this, feeling to like dislike the object (affective aspect) existed. Furthermore, a desire to perform any aaction emerged (conative aspect) When we wanted to know people behaviors, we must know their attitudes first.

Based on this brief description, the recent research developed several hypothese as follows :

1. The cognitive aspect of the attitude toward the change environment was correlated with the affective aspect of the attitude toward the change.
2. The affective aspect of the attitude toward change in environment produced a significant effect on the conative aspect..
3. The conative aspect of the attitude toward the change in environment generated a significant impact on the transformational leadership style
4. The conative aspect of the attitude toward change in environment induced a significant impact the transactional leadership style

The purpose of the recent research was to investigate the attitude and leadership style which owners of the institute practices in Banjarmasin. Several hypotheses raised in this research were accepted. The result showed that the low cognitive aspect of attitude in the change in environment would produce the low affective aspect on the change ; the low affective aspect of the attitude toward the change in environment resulted in the low conative aspect of attitude toward on the change ; the low attitude aspect on the change was to the low transformationaal leadership style ; the low attitude aspect on the change would cause the low transactionaal leadership style. This research also indicated that the transactional leadership style was more often practiced in many institutes in Banjarmasin compared with the transformational leadership style.

To increase the transformational leadership style in the in the institutes, there should be many intentional efforts designed to improve knowledge regarding the change, good feeling on the change, and bravery to perform any change, particularly strong from upper management or owners of the institute.



ABSTRACT

The Influences of Attitudes Toward Change on Transformational and Transactional Leadership Style of Higher Educational Institutions Leader in Banjarmasin

Zainal Arifin

The objective of this research is to examine and explain the influences of conative attitude toward change on transformational and transactional leadership styles. This study also aims to verify attitudes toward change on leadership style, whether the attitudes toward change tend to influence transformational style than transactional style.

This research analyzed data of 109 leaders from total 143 leaders in Banjarmasin. The analysis was performed using Confirmatory Factor Analysis item questions and Structural Equation Model (SEM) for evaluations the fitness of research model. The result indicates that as there were less conative aspect of attitude toward change, there is a decrease in the transformational style as well. Moreover, it can be said that the lack of cognitive attitude had lead to decreasing transactional affective attitudes, which in turn, has indirect effect to decrease conative component of attitudes.

Based on the results, it can be suggested that organizational support and commitment are needed to improve the attitude toward change, which would in turn, boost the transformational leadership style.

Key words : the cognitive, affective and conative aspect of attitudes toward the change, transformational and transactional leadership style.

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan.....	iv
Penetapan Panitia	v
Ucapan terima kasih	vii
Ringkasan	ix
Summary	xi
Abstract.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Rumusan Masalah.....	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Penelitian Sebelumnya	7
2.2. Tinjauan Teori	9
2.2.1.Pengertian Sikap Pada Perubahan.....	9
2.2.1.1. Aspek Kognitif Dari Sikap Pada Perubahan.....	13
2.2.1.2. Aspek Afektif Dari Sikap Pada Perubahan.....	19
2.2.1.3. Aspek Konatif Dari Sikap Pada Perubahan.....	25
2.2.1.4. Interaksi Antar Aspek Sikap	28
2.2.2.Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	30
2.2.3.Pengaruh Sikap Terhadap Gaya Kepemimpinan	32
BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	39
3.1. Kerangka Konseptual	39
3.2. Hipotesis.....	40
BAB 4 METODE PENELITIAN	41
4.1. Identifikasi Variabel	41
4.2.Definisi Operasional Variabel	41
4.2.1. Variabel laten eksogen.....	42
4.2.2. Variabel laten endogen	43
4.2.2.1.Variabel laten endogen ; Afektif.....	43
4.2.2.2.Variabel laten endogen : Konatif	44

4.2.2.3. Variabel laten endogen Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	45
4.2.2.4. Variabel laten endogen Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	47
4.3. Jenis dan Sumber Data	49
4.4. Sampel dan Populasi	49
4.5. Prosedur Pengumpulan Data	50
4.6. Model dan Teknik Analisis Data	51
4.6.1. Model Analisis	51
4.6.2. Teknik Analisis	55
4.6.2.1. Metode Analisis Faktor	55
4.6.2.2. Structural Equal Model (SEM)	60
BAB 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN.....	70
5.1. Keadaan Umum Perguruan Tinggi di Banjarmasin	70
5.2. Karakteristik Responden Pengelola Perguruan Tinggi di Bjm... ..	71
5.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	71
5.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
5.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	72
5.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
5.3. Deskripsi Hasil Penelitian Pengelola Perguruan Tinggi di Bjm.....	74
5.3.1. Variabel Aspek Kognitif Dari Sikap Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Pada Perubahan.....	75
5.3.2. Variabel Aspek Afektif Dari Sikap Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Pada Perubahan.....	76
5.3.3. Variabel Aspek Konatif Dari Sikap Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Pada Perubahan	77
5.3.4. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin	80
5.3.5. Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin	82
5.4. Hasil Analisis.....	83
5.4.1. Analisis Faktor.....	84
5.4.1.1. Analisis Faktor Variabel Aspek-Aspek Sikap Pada Perubahan.....	84
5.4.1.2. Analisis Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	96
5.4.2. Uji Validitas dan Realibilitas	106
5.4.3. Uji Model Masing-Masing Konstruk.....	108
5.4.3.1. Uji Konstruk Variabel Sikap Pada Perubahan	109
5.4.3.2. Uji Konstruk Variabel Gaya Kepemimpinan.....	116
5.4.4. Analisis Model Struktural (Structural Model)	123
5.4.4.1. Kesesuaian Model Struktural	124
5.4.4.2. Pengujian Hipotesis Hubungan Kausal	133

BAB 6. PEMBAHASAN	139
6.1. Pembahasan Hasil Penelitian	139
6.1.1. Aspek Kognitif Dari Sikap Responden Pada Perubahan	139
6.1.2. Aspek Afektif Dari Sikap Responden Pada Perubahan	146
6.1.3. Aspek Konatif Dari Sikap Responden Pada Perubahan	150
6.1.4. Penilaian Bawahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Responden	153
6.1.5. Penilaian Bawahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional Responden	157
6.2. Pembahasan Hipotesis.	158
6.2.1. Pengaruh Kognitif Terhadap Afektif Sikap Pada Perubahan.	159
6.2.2. Pengaruh Afektif Terhadap Konatif Sikap Pada Perubahan.	163
6.2.3. Pengaruh Konatif Sikap Pada Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.	166
6.2.4. Pengaruh Konatif Sikap Pada Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional.	168
6.3. Perbandingan Pengaruh Sikap Pada Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	171
6.4. Keterbatasan Penelitian	173
 BAB 7. PENUTUP	 175
7.1. Kesimpulan	175
7.2. Saran	176
 DAFTAR PUSTAKA.....	 179

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Reaksi Terhadap Perubahan.....	23
Gambar 2.2	Sebuah Model Tujuan Perilaku.....	33
Gambar 2.3.	Pengaruh Tiga Aspek Sikap Terhadap Perilaku.....	34
Gambar 2.4.	Pengaruh Tiga Aspek Sikap Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan	34
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Pengaruh Sikap Pada Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional –Transaksional	39
Gambar 4.1.	Pengelasan Kerangka Konseptual Pengaruh Sikap Pada Perubahan Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional Berdasarkan Model Struktural (SEM)	54
Gambar 4.2.	Grafik Uji Normalitas Data	66
Gambar 5.1	<i>Confirmatory Factor Analysis Variable</i> Sikap Pada Perubahan ...	109
Gambar 5.2	<i>Confirmatory Factor Analysis Variabel</i> Gaya Kepemimpinan...	116
Gambar 5.3	Model Struktural	124
Gambar 5.4	<i>Modification Indices Confirmatory Factor Analysis</i>	128
Gambar 6.1.	Martik Kondisi Diskripsi Aspek Kognitif dan Afektif Dari Sikap Responden Pada Perubahan	162
Gambar 6.2.	Martik Kondisi Diskripsi Aspek Afektif dan Konatif Dari Sikap Responden Pada Perubahan	165
Gambar 6.3.	Grafik Pengaruh Aspek Konatif Dari Sikap Pada Perubahan (X3) Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Y1) - Transaksional (Y2).....	172

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Uji Kesesuaian Model	67
Tabel 5.1	Rekapitulasi Jumlah /Bentuk Perguruan Tinggi di Banjarmasin Tahun 2004	70
Tabel 5.2	Rekapitulasi Jumlah Fakultas/Jurusan/Program Studi/Strata/ Diploma di Banjarmasin	71
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Berdasarkan Umur	72
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 5.5	Karakteristik Responden Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel 5.6	Karakteristik Responden Pengelola Perguruan Tinggi di Banjarmasin Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 5.7	Rekapitulasi tanggapan responden atas variabel aspek kognitif dari sikap pada perubahan	75
Tabel 5.8	Rekapitulasi tanggapan responden atas variabel aspek afektif dari sikap pada perubahan	78
Tabel 5.9	Rekapitulasi tanggapan responden atas variabel aspek konatif dari sikap pada perubahan	79
Tabel 5.10	Rekapitulasi tanggapan responden atas variabel gaya kepemimpinan transformasional	81
Tabel 5.11	Rekapitulasi tanggapan responden atas variabel gaya kepemimpinan transaksional	82
Tabel 5.12	Uji Analisa Faktor Variabel Sikap Pada Perubahan	85
Tabel 5.13	Uji Analisa Faktor Variabel Sikap Pada Perubahan (pengulangan)	86
Tabel 5.14.	Properti Variabel Sikap Pada Perubahan	88
Tabel 5.15.	Pengelompokkan Indikator Dalam Variabel Sikap dan Hasil Rotasi	89
Tabel 5.16	Indikator Pembentuk Variabel (Faktor) Sikap Pada Perubahan	90
Tabel 5.17	Uji Analisa Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan	97
Tabel 5.18	Uji Analisa Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan (pengulangan)	98
Tabel 5.19.	Properti Variabel Gaya Kepemimpinan	100
Tabel 5.20.	Pengelompokkan Indikator Dalam Variabel Gaya Kepemimpinan dan Hasil Rotasi	101
Tabel 5.21	Indikator Pembentuk Variabel (Faktor) Gaya Kepemimpinan	102
Tabel 5.22	Uji Validitas dan Reliabilitas Aspek Kognitif Dari Sikap Pada Perubahan	106
Tabel 5.23	Uji Validitas dan Reliabilitas Aspek Afektif Dari Sikap Pada Perubahan	106
Tabel 5.24	Uji Validitas dan Reliabilitas Aspek Konatif Dari Sikap Pada Perubahan	107

Tabel 5.25 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	107
Tabel 5.26 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transaksional	108
Tabel 5.27 Estimasi Parameter Variabel Sikap Pada Perubahan.....	111
Tabel 5.28 Reliabilitas Konstruk Variabel Sikap Pada Perubahan	112
Tabel 5.29 Varians Ekstrak Variabel Sikap Pada Perubahan	114
Tabel 5.30 Evaluasi atas Normalitas Data Nilai Konsekuensi Variabel Sikap Pada Perubahan	115
Tabel 5.31 Estimasi Parameter Pada Variabel Gaya Kepemimpinan.....	118
Tabel 5.32 Reliabilitas Konstruk Variabel Gaya Kepemimpinan	119
Tabel 5.33 Varians Ekstrak Variabel Gaya Kepemimpinan.....	121
Tabel 5.34 Evaluasi atas Normalitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan.....	122
Tabel 5.35 Uji Kriteria Goodness of fit Structural (sebelum modifikasi)	125
Tabel 5.36 Modifikasi Indeks	126
Tabel 5.37 Uji Kriteria Goodness of fit Perbaikan Structura (sesudah modifikasi)	129
Tabel 5.38 Hasil Analisis Structural Equation Model (sebelum modifikasi) ...	130
Tabel 5.39 Hasil Analisis Structural Equation Model (sesudah modifikasi) ...	131
Tabel 5.40 Hasil Pengujian Hipotesis.....	133
Tabel 5.41 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	135
Tabel 5.42 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	136

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Analisis Faktor Variabel Sikap Pada Perubahan
- Lampiran 4 Analisis Faktor Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 5 Uji Realibitas Variabel Sikap Pada Perubahan
- Lampiran 6 Uji Realibitas Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 7 Uji Konstruk Variabel Sikap Pada Perubahan
- Lampiran 8 Uji Konstruk Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 9 Uji Konstruk Menyeluruh (SEM)
- Lampiran 10 Administrasi Penelitian